

COLECCIÓN
Legislación
para la igualdad y
equidad de género

Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia



346.013
C837le

Costa Rica [Leyes, etc.]

Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 3.ed. 4 reimp. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2016. -- (Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género; n.6. Leyes y normativa; n. 5)

36 p.; 12,7 X 20,32 cm.

ISBN 978-9968-25-221-8

1. Acoso sexual. 2. Acoso sexual laboral. 3. Educación. 4. Empleo. 5. Leyes. I. Título.

Diseño y diagramación:
Roxana Marín S.
roxanamarin@racsa.co.cr
2010

Reedición:
Diseño Editorial S.A.
www.kikeytetey.com
2011

Reimpresión:
Talleres gráficos de la Editorial EUNED

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 7 |
| CAPITULO I FUNDAMENTO | 11 |
| Artículo 1. Principio regentes | 11 |
| CAPITULO II OBJETIVO Y DEFINICIONES | 12 |
| Artículo 2. Objetivo (*) | 12 |
| Artículo 3. Definiciones | 12 |
| Artículo 4. Manifestaciones del acoso sexual | 13 |
| CAPITULO III PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 14 |
| Artículo 5. Responsabilidades de prevención (*) | 14 |
| Artículo 6. Divulgación de la Ley | 15 |
| Artículo 7. Obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República (*) | 15 |
| Artículo 8. Obligatoriedad de informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (*) | 16 |
| Artículo 9. Deber de los centros educativos (*) | 17 |
| Artículo 10. Sanción por incumplimiento | 17 |
| Artículo 11. Deber de los colegios profesionales | 17 |
| CAPITULO IV RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS | 17 |
| Artículo 12. Responsabilidad del patrono | 17 |
| Artículo 13. Garantías en la docencia | 18 |
| Artículo 14. Garantía para el denunciante y los testigos | 18 |
| Artículo 15. Causales de despido de la persona denunciante (*) | 18 |
| Artículo 16. Denuncias falsas | 19 |
| Artículo 17. Cese del contrato laboral | 20 |

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| CAPITULO V | PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 20 |
| Artículo 18. | Principios que informan el procedimiento (*) | 20 |
| Artículo 19. | Recepción de la denuncia (*)..... | 21 |
| Artículo 20. | Integración de la Comisión Investigadora (*)..... | 21 |
| Artículo 21. | Las partes (*) | 22 |
| Artículo 22. | Las pruebas (*) | 23 |
| Artículo 23. | Asesoramiento jurídico y apoyo emocional (*) | 23 |
| Artículo 24. | Medidas cautelares (*)..... | 24 |
| CAPITULO VI | SANCIONES..... | 24 |
| Artículo 25. (*) | | 24 |
| Artículo 26. | Sanciones para las personas electas popularmente (*) | 25 |
| Artículo 27. | Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral (*)..... | 27 |
| Artículo 28. | Presentación de la demanda (*) | 27 |
| CAPITULO VII | DISPOSICIONES FINALES | 28 |
| Artículo 29. | Demanda por hostigar a menores (*) | 28 |
| Artículo 30. | Marco legal de la demanda (*)..... | 28 |
| Artículo 31. | Comparecencia de las partes (*) | 29 |
| Artículo 32. | Privacidad las audiencias (*) | 29 |
| Artículo 33. | Actuación del juez (*)..... | 29 |
| Artículo 34. | Tipos de sanciones (*) | 30 |
| Artículo 35. | Derechos de la persona cesante (*) | 30 |
| Artículo 36. | Despido del hostigador (*)..... | 31 |
| Artículo 37. | Indemnización por daño moral (*) | 31 |

| | | |
|--------------|--|----|
| Artículo 38. | Plazo para interponer la denuncia y prescripción (*)..... | 32 |
| Artículo 39. | Normas supletorias (*)..... | 32 |
| Artículo 40. | Ámbitos de aplicación de esta Ley (*)..... | 32 |
| Artículo 41. | Vigencia (*)..... | 33 |
| Artículo 42. | Transitorio único (*)..... | 33 |



PRESENTACIÓN

En 1984 se publicó la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia como una importante herramienta jurídica con la cual el Estado costarricense dotó a sus habitantes para la defensa y protección del derecho a trabajar o estudiar en ambientes libres de esa forma de violencia. Durante su aplicación se hizo evidente la necesidad de reformas que permitieran llenar vacíos legales que limitaban de forma significativa su aplicación. Es así que en junio de 2010 se incluyeron reformas dirigidas a ampliar el ámbito de aplicación así como las garantías que ya habían sido establecidas para la persona denunciante y para las personas ofrecidas como testigos. Pese a estos esfuerzos el Hostigamiento Sexual sigue siendo una práctica en muchos centros de trabajo y estudio.

En nuestro país, dos instancias están encargadas de verificar el cumplimiento de los procedimientos frente a las denuncias por Hostigamiento Sexual, se trata del Ministerio de Trabajo, en el caso de denuncias en el sector privado y de la Defensoría de los Habitantes de la República, cuando éstas se dan en el sector público. Un coparativo de registro entre ambas instancias demuestra que el número de denuncias que se constata en el sector público no tiene paralelo con el que se anota en el sector privado. Las razones de esta situación pueden ser múltiples pero definitivamente

nos remite a la alta probabilidad de los sub registros: casos que no se conocen, que no se denuncian.

Una de las razones que dificulta la erradicación de esta práctica discriminatoria es su naturalización. Muchas de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual no se identifican como tales o se perciben como derivaciones naturales del ejercicio de la masculinidad. En este aspecto es necesario insistir en dos puntos: primero, que la mayoría de personas denunciadas e investigadas por este tipo de conductas son hombres; y segundo, que nadie nace hombre o mujer sino que llega a serlo, en un determinado modelo cultural, permeado de estereotipos asociados al género que han creado brechas entre hombres y mujeres.

Con la ratificación de importantes instrumentos internacionales de Derechos Humanos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en 1984 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) en 1995, el Estado costarricense asumió, entre otros, el compromiso de promover la modificación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con el fin de contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad de cualquiera de los géneros o en los estereotipos para el hombre y la mujer, que legitiman o exacerban la violencia contra las personas.

Con el fin de fomentar su conocimiento y contribuir en los procesos de divulgación de esta normativa, el Instituto Nacional de las Mujeres lanza la presente edición de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, dirigida al público en general y al personal encargado de aplicar la normativa, en particular.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alejandra Mora Mora', is centered on the page. The signature is fluid and stylized, with a large loop on the left side and a horizontal line across the middle.

Alejandra Mora Mora
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres



LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995

Publicada en La Gaceta No. 45 de 3 de marzo de 1995

ÚLTIMAS REFORMAS:

- Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. La Gaceta No. 106 de 2 de junio del 2010.

CAPITULO I FUNDAMENTO

ARTÍCULO 1. PRINCIPIO 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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010.

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

PREVENCIÓN 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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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 GARANTÍAS

ARTÍCULO 12.
RESPONSABILIDAD DEL PATRONO

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus ac-

tuaciones. 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 pre-

sentarse 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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.

(*) El presente capítulo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010.

CAPITULO V
PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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.

- (*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.

- (*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.”

(*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010.

ARTÍCULO 21. LAS PARTES (*)

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

(*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.

(*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.

(*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.

- (*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010.

CAPITULO VI SANCIONES

ARTÍCULO 25. (*)

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vi-

gencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

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

(*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 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.
- (*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010.
- (*) La numeración del presente capítulo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior Capítulo 5)

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.

(*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 18)

ARTÍCULO 28.
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA (*)

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

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 19)

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

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. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 20)

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 la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 21)

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 registrá por el proceso de menor cuantía laboral.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 22)
- (*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010.(Anterior artículo 22)

ARTÍCULO 32.
PRIVACIDAD LAS AUDIENCIAS (*)

Las audiencias se realizarán en forma privada.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 23)
- (*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 23)

ARTÍCULO 33.
ACTUACIÓN DEL JUEZ (*)

Para apreciar la prueba y determinar la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el juez de-

berá 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.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 24)
- (*) La numeración del presente capítulo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior Capítulo 6)

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 numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 25)

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.
- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 26)

ARTÍCULO 36. DESPIDO DEL HOSTIGADOR (*)

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

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 27)

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.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 28)
- (*) La numeración del presente capítulo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior Capítulo 7)

ARTÍCULO 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.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 29)
- (*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010.(Anterior artículo 29)

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.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 30)

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.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 31)
- (*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 31)

ARTÍCULO 41. VIGENCIA (*)

Rige a partir de su publicación.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 32)

ARTÍCULO 42. TRANSITORIO ÚNICO (*)

En un plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, las empresas, órganos e instituciones públicas y privadas deberán ajustar sus reglamentos internos a la ley.

- (*) La numeración del presente artículo ha sido corrida mediante Ley No. 8805 de 28 de abril del 2010. LG# 106 de 2 de junio del 2010. (Anterior artículo 33)

Comisión 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.- Los Ministras de Justicia y Gracia, Dr. Enrique castillo Barrantes y de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Farid Ayales Esna.- 1 vez.- c-200.- (6963)



