



Ley contra el
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL
en el empleo y la docencia

COLECCIÓN
LEGISLACIÓN N° 10

Leyes N° 10



LEY CONTRA EL

**HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Ley N° 7476

San José, Costa Rica

2003

346.013

C8371

Costa Rica (Leyes, etc.)

Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1. ed. -- San José : Instituto Nacional de las Mujeres. --2002. -- (Colección Legislación ; N° 10. Leyes ; N° 10)

16 p. ; 21 cm.

ISBN 9968-25-036-8

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

ISBN 9968-25-036-8

San José - Costa Rica, 2003

PRESENTACIÓN

Desde 1995 la *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia* forma parte del ordenamiento jurídico costarricense. Uno de los antecedentes más importantes de este instrumento es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Costa Rica en 1984 y en la que el Estado costarricense se comprometió a crear mecanismos e instrumentos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria contra las mujeres.

La inserción creciente de las mujeres costarricenses en el mercado laboral en los últimos años ha permitido detectar la existencia de condiciones de discriminación que afectan su desempeño laboral y su calidad de vida. Precisamente una de las manifestaciones más generalizadas de la discriminación es el hostigamiento sexual que afecta la dignidad de la persona que lo recibe.

Por otro lado y afortunadamente, hay también una creciente conciencia de que los instrumentos legales y jurídicos pueden contribuir a corregir prácticas laborales injustas y, en general, a construir relaciones más armónicas y equilibradas entre las personas. Varias de las disposiciones contenidas en esta ley están dirigidas a promover mecanismos de prevención para contribuir a la erradicación de este comportamiento y lograr mejorar las condiciones laborales y educativas.

El reto que, desde su entrada en vigencia, nos ha planteado la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia es avanzar hacia el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no discriminación por sexo. En los siete años de aplicación de esta ley se han detectado obstáculos que deben ser superados para garantizar su eficacia y efectividad, como lo son la aplicación de la ley en el sector doméstico, la inexistencia de un organismo especializado que atienda este tipo de denuncias en el sector público y los despidos con el pago de todos los extremos laborales con que, con frecuencia,

acaba la denuncia por hostigamiento en el sector privado, por citar algunos de ellos.

En este marco, el Instituto Nacional de las Mujeres, como parte de su contribución a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice el ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres y la equidad de género, publica una vez más la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

De esta forma esperamos contribuir para que todas y todos tomemos una posición activa en la prevención y erradicación del hostigamiento sexual de los centros de trabajo y estudio que nos permita ejercer y gozar plenamente los derechos humanos y las libertades fundamentales en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.



Ingra. Esmeralda Britton González
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

Ley No.7476

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**

DECRETA:

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

**CAPÍTULO 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.

**CAPÍTULO II
OBJETIVO Y DEFINICIONES**

ARTÍCULO 2.–Objetivo

El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

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.

CAPÍTULO 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 los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
- 2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

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.–Información sobre denuncias

Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.

ARTÍCULO 8.–Deber del 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.

ARTÍCULO 9.–Deber de los centros educativos

En todos los centros educativos, se deberá cumplir con lo establecido en los artículos 5, 6 y 8 de la presente Ley.

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.

**CAPÍTULO IV
RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS**

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 del denunciante

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará 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, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

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

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

**PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**ARTÍCULO 18.–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.

ARTÍCULO 19.–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.

ARTÍCULO 20.–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.

ARTÍCULO 21.–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.

ARTÍCULO 22.–Comparecencia de las partes

Cumplido el plazo para contestar la demanda, el juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, según se establece en los artículos 474 a 489 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 23.–Privacidad del juicio

El juez podrá resolver que el juicio se realice en forma privada, total o parcialmente, cuando estime que se pueda afectar la moral o el orden público o cuando perjudique irreparablemente la dignidad de las partes.

ARTÍCULO 24.–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.

**CAPÍTULO VI
SANCIONES**

ARTÍCULO 25.–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.

ARTÍCULO 26.—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.

ARTÍCULO 27.—Despido del hostigador

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

ARTÍCULO 28.—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.

**CAPÍTULO VII
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 29.—Prescripción

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 30.—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.

ARTÍCULO 31.—Ámbitos de aplicación de esta Ley

La presente Ley se aplicará a las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privado.

ARTÍCULO 32.—Vigencia

Rige a partir de su publicación.

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.

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 Ministros de Justicia y Gracia, Enrique Castillo Barrantes y de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Farid Ayales Esna.

**Ley No. 7476 del 30 de febrero de 1995.
Publicada en La Gaceta No. 45 del 3 de marzo de 1995.**



*Dirección: 100 metros este del Taller Wabe,
Granadilla Norte, Curridabat, San José, Costa Rica
Apdo. Postal 59-2015
Tels.: 253-7841, 253-9836, 253-9624
Fax 225-1049
Correo electrónico: inamucr@racsa.co.cr
Página Web: www.inamu.go.cr*