

**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 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.

**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 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.

#### **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.- 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**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 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.

**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.

## **CAPITULO V**

### **PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**CAPITULO VI  
SANCIONES****ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 27.- Despido del hostigador**

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

**ARTICULO 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.

## **CAPITULO VII DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 31.- Ambitos de aplicación de esta Ley**

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

**ARTICULO 32.- Vigencia**

Rige a partir de su publicación.

## **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**

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

---

Actualización: 20 de octubre de 2000.  
Sanción: 30 de febrero de 1995.  
Publicación: 03 de marzo de 1995.  
Rige: A partir de su publicación.  
ANB.