



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

CRITERIO GENERAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL

Tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación al acoso sexual, se emite el presente criterio, el cual contiene los aspectos medulares que lo regulan dicha conducta en los centros de trabajo de nuestro país.

En nuestra legislación podemos encontrar la Ley Contra El Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia (Ley 7476), en el numeral 2 se ubica el objetivo primordial:

“ARTICULO 2.- 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. 2 LEY N.º 7476 ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA (Este artículo 2, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010. Rige el 12 de junio de 2010.)”

Esta ley es de vital importancia ya que protege a todo trabajador contra el hostigamiento sexual, así tratando de evitar las prácticas discriminatorias que pueden presentarse en ciertos centros educativos y de trabajo, lo cual les brinda una mayor seguridad y tranquilidad a los empleados.

Dentro de esta ley se define el término acoso y hostigamiento sexual específicamente en el artículo 3, el cual se transcribe a continuación:

“ARTICULO 3.- 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.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

Página 2 de 9

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.”

Es por esto que podemos entender que el acoso sexual será toda aquella práctica o conducta indeseada por parte de quien la recibe, tales como amenazas para obtener beneficio sexual, uso de palabras sexuales, acercamientos corporales, entre otras, que van a perjudicar a la persona que la recibe, ocasionándole daños casi que irreversibles. Las manifestaciones del acoso sexual se establecen en el artículo 4¹ de la Ley citada.

De conformidad con la jurisprudencia en esta materia, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el voto 4519-2016, de las catorce horas con treinta minutos del 05 de abril del 2016, señala lo siguiente en cuanto al concepto de Acoso Sexual en el Trabajo:

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al acoso sexual en el trabajo como “el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseado y ofensivo”. Por su parte, la

¹ **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.”



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

Página 3 de 9

Recomendación General número 19 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), lo define “el comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”. Ahora, si bien tanto los hombres como las mujeres pueden ser objeto de acoso sexual en sus centros de trabajo, la OIT explica que las segundas constituyen la mayoría de las personas acosadas, situación que se da con independencia de su posición laboral, toda vez que el problema de cita afecta sin distinción en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo explica que el hostigamiento sexual perjudica las condiciones laborales, pues diversos estudios lo incluyen dentro de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional. De igual forma, se ha determinado que el acoso sexual tiene repercusiones en la salud mental de la persona afectada, tales como estrés excesivo, ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, o físicos, como trastornos del sueño, hipertensión, dolores de cabeza o males gastrointestinales. En nuestro país, con el fin de castigar la conducta antes mencionada, el legislador emitió la Ley 7476 contra el hostigamiento sexual y la docencia, que en su artículo 3 define al hostigamiento u acoso sexual, como “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”. Asimismo, en su artículo 5, la ley de cita establece la responsabilidad de todo patrono o jerarca, de adoptar las medidas



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

Página 4 de 9

expresas en los reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos o de otro tipo, para garantizar que dentro del centro de trabajo se prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.”²

Según lo que relata la jurisprudencia anteriormente citada, indica que, acoso sexual es un comportamiento en función del sexo y que este va ser desagradable y ofensivo para la persona que lo recibe, indistintamente si es una mujer o un hombre. Es cierto que este tipo de acoso lo reciben en mayor medida las mujeres que los hombres, pero hoy en día ellos también sufren de este desagradable comportamiento, en razón de esto, es que la ley no distingue a un sexo determinado, sino que resguarda ambos sexos.

Además, en la citada ley se indica que todo patrono tiene la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo una política interna que regule, evite y sancione las conductas del hostigamiento sexual específicamente en su artículo número 5, el cual dice lo siguiente:

“ARTICULO 5.- 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

² Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el voto 4519-2016, de las catorce horas con treinta minutos del 05 de abril del 2016



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

Página 5 de 9

permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. 3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley. (Este artículo 5, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

Conforme con lo expuesto, tenemos que todo patrono debe regular este tema de acoso y hostigamiento sexual dentro de su empresa para evitar inconvenientes con sus trabajadores, a la vez que le corresponde a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7476), por así disponerlo el artículo 8 de la misma Ley.

Por otro lado, el artículo 38 de la ley especial en cuestión, dispone un plazo de prescripción de 8 años 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 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, siendo que, 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.

Un aspecto muy importante es lo establecido en los artículos :



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

Página 6 de 9

“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.”



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

Página 7 de 9

Como se puede observar, en los numerales anteriores, se dispone con claridad la garantía para el denunciante y los testigos de acoso sexual de no ser perjudicados en su empleo, cuando no exista una causa objetiva que lo justifique.

Por su parte el artículo 15 prohíbe el despido de la persona denunciante de acoso sexual sin que exista una causa justificada, además, cuando exista una causa justificada para proceder con el despido, de previo, el patrono deberá solicitar la respectiva autorización ante la Dirección Nacional de Inspección de este Ministerio.

Asimismo, al finalizar el procedimiento de investigación con motivo de una denuncia de acoso sexual en el empleo, se llega a la conclusión que una persona trabajadora comete acoso sexual podrá ser sancionado con una amonestación escrita, la suspensión y el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad del hecho cometido, así lo disponen los artículos 34³ y 36⁴ de la Ley.

Con el presente desarrollo, se pretende concientizar de forma general a los diferentes actores de la relación laboral para que, conozcan la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (N°7476)⁵, que como se ha dejado en manifiesto, permite acceder al concepto de este tipo de conducta en el empleo y la docencia, así como el derecho de

³ “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.”

⁴ “Artículo 36.- Despido del hostigador. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.”

⁵

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



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

Página 8 de 9

interponer la denuncia cuando esta conducta ocurre, la existencia del fuero de protección para la persona trabajadora denunciante, y la posibilidad de que la persona trabajadora víctima acuda a la Dirección Nacional de Inspección a interponer la respectiva denuncia en caso de que sus derechos laborales sean violentados⁶ o bien a la instancia judicial a interponer la respectiva demanda.

Como recién se indicó, la víctima de acoso sexual en el empleo, cuyos derechos sean violentados, tiene el derecho de interponer la correspondiente denuncia ante la oficina de Inspección de Trabajo de este Ministerio que le quede más cercana, a bien accediendo a la sala de chat denominada “**Consultas de Casos y Denuncias de Inspección**”, que se observa en la siguiente imagen:

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a Viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM

6

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=45770



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024

Página 9 de 9

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web de este Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace: <https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

De igual manera, la persona trabajadora víctima puede acudir a la vía judicial, para lo cual se le recomienda que solicite la asesoría de la Defensa Pública laboral⁷.

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Ana Lucía Cordero Ramírez

Asesor

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.

fvm/alcr

Archivo

Cc:

⁷ <https://defensapublica.poder-judicial.go.cr/index.php/asesoria-legal/laboral>