

FRUNO	Hostigamiento Sexual y Laboral			Revisión B	Pag.1(11)
Elaborado por:	Fecha	Código	Tipo de Documento	Departamento	
Mauren Vega	07/11/2025	FR-PO-RH04	Interno	Recursos Humanos	
Revisión 1 por:	Revisión 2 por:		Aprobado por:		
Kimberly Chavarría	Karla Alfaro		Kimberly Chavarría		

Hostigamiento Sexual y Laboral

1. Objetivo.

Definir lineamientos en pro de preservar un ambiente laboral fundamentado en el respeto a las personas y su dignidad, garantizando al personal que labora en Ventas Fruno y Nargallo del Este en adelante “Fruno”, un centro de trabajo libre de hostigamiento sexual y conductas discriminatorias.

2. Alcance.

La presente política debe ser acatada por todo el personal que labore en Fruno y permite un ambiente saludable de acuerdo a la filosofía de la compañía; de manera que se comunica al personal acerca de las consecuencias de incurrir en una falta de este tipo, así como el procedimiento a seguir ante una situación de esa naturaleza.

3. Responsables.

- Todo el personal de Fruno tiene la obligación y responsabilidad de apegarse a esta política interna de la compañía.

4. Documentos Aplicables.

- FR-PO-RH13. Política para la aplicación de Acciones Disciplinarias.
- Aplica documento externo “Ley 7476. Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”.
- Aplica documento externo “Código de Trabajo”.

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 2 (11)
--------------	--------------------	------------	---------------

5. Definiciones.

Acoso u hostigamiento sexual: 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
- b. Desempeño y cumplimiento laboral
- 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.

Hostigamiento en el trabajo: conducta verbal o no verbal inaceptable y no deseada por un trabajador (a), basado en grupo étnico, género, preferencia sexual, nacionalidad, edad, condición de salud u otro rasgo personal que tiene como propósito interferir, interrumpir con el desempeño del trabajo del colaborador (a), o crear, un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Conducta Discriminatoria: para efectos de aplicación de esta política, se entiende por discriminación toda conducta que manifiesta o insinúa el menosprecio por un trabajador (a) de Fruno, con la intención de crear un sentimiento de intimidación o inferioridad en forma hostil u ofensiva. Asimismo, se entiende como discriminación, la negación de empleo o la privación del disfrute de algún beneficio otorgado por la empresa, en razón de género, grupo étnico, religión, nacionalidad, u otras condiciones personales del trabajador (a).

Términos de prescripción: plazos establecidos para que una acción legal pueda ser ejercida o para que un derecho se extinga por falta de actuación.

Prueba testimonial: se refiere a una declaración que proporciona una persona ajena a un proceso (testigo), sin embargo, ésta cuenta con información que contribuye a determinar la verdad o falsedad de los hechos en disputa.

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 3 (11)
--------------	--------------------	------------	---------------

Ley 7476: en Costa Rica la ley 7476 es la “Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia”, ésta tiene como objetivo prevenir, prohibir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en los ámbitos laboral y educativo.

Artículo 14 de la ley 7476: se refiere a un artículo que establece un respaldo de no represalias para las personas que denuncian una situación de hostigamiento sexual o son testigos en un caso de este tipo.

Artículo 15 de la ley 7476: se refiere a un artículo que protege a la persona que realiza una denuncia vinculada al hostigamiento sexual, limitando las causas de despido únicamente a faltas graves que se encuentren en el artículo 81 del Código de Trabajo.

Artículo 16 de la ley 7476: se refiere a un artículo que establece que la persona que denuncia falsamente acerca del hostigamiento sexual puede incurrir en los delitos de calumnia, difamación e injuria, de acuerdo con el Código Penal.

Artículo 81 de la ley 7476: se refiere a un artículo que establece procedimientos, garantías y principios para la investigación de los casos de hostigamiento sexual, así como citación a audiencias, confidencialidad, protección de la identidad de las partes, la posibilidad de imponer medidas cautelares, entre otros.

Difamación: declaración falsa que daña la reputación de una persona.

Injuria: ofensa que perjudica la reputación y dignidad de una persona.

Calumnia: acusación falsa de un delito a una persona.

Código penal: se refiere a un conjunto de normas jurídicas de un país, que, de acuerdo a los delitos, establecen sanciones correspondientes para castigarlos.

Órgano director: es un ente encargado de dirigir e instruir dentro de un procedimiento administrativo hasta que éste se encuentre listo, es decir se

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 4 (11)
--------------	--------------------	------------	---------------

encarga del desarrollo del proceso, recopila evidencias, efectúa trámites, entre otros., sin embargo, no es quién toma la decisión final.

Dirección Nacional de Inspección del Trabajo: entidad encargada de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en Costa Rica, con el objetivo de que los empleadores respeten las leyes laborales (seguridad social, salud y seguridad en el trabajo).

Origen social: condición en la que nace una persona y que está determinada por diferentes factores socioculturales.

6. Desarrollo.

Política.

- 6.1. Fruno es responsable de prevenir, prohibir y sancionar en la empresa el acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, lo anterior con el objetivo de proteger la dignidad y libertad de los hombres y mujeres que laboran en la compañía en la relación laboral.
- 6.2. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:
 - 6.2.1. Requerimiento de favores sexuales que implica: Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba.
 - 6.2.2. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba.
 - 6.2.3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
 - 6.2.4. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 5 (11)
--------------	--------------------	------------	---------------

6.2.5. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba.

6.3. Todo (a) colaborador (a) que se considere víctima de hostigamiento o acoso y desee denunciar a otro trabajador (a) de la empresa, cualquiera que éste sea su rango, debe hacerlo de manera escrita o verbal ante el departamento de Recursos Humanos. En el mismo acto se proporciona todas las pruebas que considere oportunas.

6.4. El no dar trámite de la denuncia hará a la persona que la haya recibido, responsable de este acto y eximirá a la empresa de responsabilidad alguna. Lo anterior siempre y cuando no haya causa que justifique la imposibilidad de plantear la denuncia.

6.5. En caso de que la denuncia involucre a la Presidencia, Miembros de la Junta Directiva o Gerencia General, la tramitación correspondiente la realiza un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

6.6. Ante una denuncia de este tipo, Fruno se reserva la posibilidad de establecer un órgano director, total o parcialmente ajeno a la empresa, a fin de asegurar su tramitación efectiva y apegada a la objetividad.

6.7. Una vez se presenta la denuncia y dentro de un plazo máximo de tres días, el órgano director del procedimiento toma la declaración (en las instalaciones de Fruno) tanto del denunciante como de la persona (s) denunciada (s), a quien (es) en ese mismo momento se les lee textualmente las disposiciones de los artículos 14, 15, y 16 de la Ley 7476 de Costa Rica.

6.8. Cuando se toma la declaración del denunciante, el órgano director del procedimiento recibe la prueba testimonial ofrecida, de la cual queda un acta escrita, debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le lee textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la ley 7476. Esta audiencia se realiza en forma privada y tiene una duración máxima de ocho días hábiles.

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 6 (11)
--------------	--------------------	------------	---------------

- 6.9. Durante el proceso y en lo consiguiente se involucra únicamente a las personas estrictamente necesarias y la información obtenida del mismo se administra con absoluta confidencialidad y ética.
- 6.10. Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el órgano encargado del procedimiento, según sea el caso, proporciona la resolución en un plazo máximo de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rinde un informe a la Gerencia General de la empresa recomendando la sanción de la falta, de acuerdo con la gravedad de ésta. Si la persona denunciada se trata de representantes de la empresa, éstos son responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deben responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esta sede.
- 6.11. En tanto se realiza la investigación y si ello resulta necesario, previo al análisis del órgano director, el denunciado (a) podrá ser trasladado del centro de trabajo a otro departamento, instalaciones, o bien, ser suspendido de su trabajo con goce salarial, lo anterior a efectos de no entorpecer el proceso.
- 6.12. Fruno es responsable de garantizar la protección de las personas que han presentado una denuncia por acoso u hostigamiento sexual o bien, han comparecido como testigo de las partes, de tal forma que no pueden sufrir por ello perjuicio personal alguno en su lugar de trabajo.
- 6.13. Quien denuncia hostigamiento sexual y laboral falso, puede incurrir, cuando así se compruebe, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según se establece en el código penal.
- 6.14. Durante el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspende los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas, por lo que, durante ese periodo no pueden ser despedidos, o de alguna manera sancionados disciplinariamente.

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 7 (11)
--------------	--------------------	------------	---------------

- 6.15. Fruno solo despedirá a una persona que formule una denuncia por hostigamiento sexual o laboral, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de trabajo, lo anterior durante la tramitación del procedimiento o a consecuencia de éste. De presentarse una de estas causales, Fruno tramita el despido ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, donde debe demostrar la existencia de la falta.
- 6.16. Fruno comunica vía correo electrónico al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia y la conclusión a la que se llega, esto, una vez concluido el proceso.
- 6.17. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presentan pueden ser ampliados, siempre y cuando con ello no se supere el término máximo de tres meses desde el momento de interposición de la denuncia.
- 6.18. Fruno se compromete a contar con personal que posea experiencia en el manejo y prevención del hostigamiento sexual y laboral. Igualmente, puede con el fin anterior, suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la Ley 7476 en Costa Rica.
- 6.19. Fruno mantiene en todo momento una comunicación clara y abierta con los colaboradores, con el fin de proporcionar la información necesaria para prevenir conductas que atentan contra los derechos de las personas que laboran para la compañía. Lo anterior debe ser constantemente reforzado por las Gerencias y Jefaturas.

Prevención y Sanción de Conductas Discriminatorias

- 6.20. Fruno se compromete a prevenir y/o combatir la discriminación por razones de diversidad cultural, sexual, religiosa, y por cualquier otro motivo, durante el ejercicio del trabajo.

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 8 (11)
--------------	--------------------	------------	---------------

- 6.21. La compañía considera como falta grave el incurrir en conductas discriminatorias en un contexto laboral, *FR-PO-RH13. Política para la aplicación de Acciones Disciplinarias.*
- 6.22. En ningún caso Fruno permite conductas que menosprecian la condición de un colaborador (a) y que haya sido fundadas en características como grupo étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, creencia religiosa.
- 6.23. Se consideran como discriminatorias las siguientes circunstancias:
- 6.23.1. Diferencia salarial por las mismas funciones, cuando exista igualdad de condiciones y responsabilidades.
- 6.23.2. Degradación de las condiciones de trabajo cuando el colaborador (a) retorna después de una incapacidad menor de tres meses o bien, por licencia de maternidad.
- 6.23.3. Diferencia en cuanto al disfrute de incentivos o beneficios (becas, capacitaciones, permisos, premios) respecto de los demás colaboradores (as) de la compañía. Lo anterior siempre y cuando la persona desempeñe las mismas funciones, tenga igual en calificación, goce de idéntica experiencia y ostente grados de eficiencia en igualdad de condiciones.
- 6.23.4. Inferioridad de condiciones físicas de trabajo (espacio físico, higiene, equipos, acceso a tecnología) en relación con otros colaboradores (as), salvo razones administrativas o económicas que así lo justifiquen.
- 6.23.5. Denegación de ascenso para ser otorgado a favor de otra persona que no reúne los requisitos o bien no ha cumplido con el proceso de reclutamiento interno.
- 6.23.6. Evaluación negativa de su trabajo por razones personales, de grupo étnico, color, género, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 9 (11)
--------------	--------------------	------------	---------------

- 6.23.7. Aplicación de criterios o requisitos diferenciadores o discriminatorios para ocupar una vacante o un puesto. Entre éstos, los dirigidos a la solicitud de exámenes médicos y de laboratorio que pretendan demostrar condición de embarazo, antes y durante la relación laboral, así como la portación del virus del VIH/SIDA.
- 6.23.8. Manifestación explícita o implícita de no contratación por razones de grupo étnico, color, género, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad.
- 6.23.9. Maltrato físico y/o psicológico durante el acceso o en la permanencia en el trabajo con base a grupo étnico, color, género, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad.
- 6.24. Fruno por medio de su departamento de Recursos Humanos es responsable de monitorear y asegurar el cumplimiento de esta política, así como facilitar las condiciones de respeto a la dignidad humana sin distinción de género, grupo étnico, religión, nacionalidad u otras circunstancias relativas a condiciones personales del colaborador (a).
- 6.25. Fruno se compromete a investigar y sancionar cualquier acción que se determina como discriminatoria en virtud del perjuicio que causa a alguno de sus colaboradores (as).
- 6.26. Es obligación de todo colaborador (a) guardar el respeto hacia sus superiores, clientes y proveedores, por lo que está prohibido efectuar cualquier acción que pueda resultar discriminatoria según los lineamientos establecidos en el presente documento.
- 6.27. El colaborador (a) que haya sido y/o está siendo discriminado por razones de grupo étnico, color, género, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, entre otros., debe comunicarlo de inmediato al Departamento de Recursos Humanos, para lo cual debe presentar el reporte correspondiente por escrito (se utiliza un

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 10 (11)
--------------	--------------------	------------	----------------

documento en Word sin un formato específico o escrito a mano), donde debe describir la situación.

- 6.28. El departamento de Recursos Humanos se encarga de realizar un análisis del reporte que se presenta y coordina la investigación pertinente; si es necesario, toma la declaración de la persona o personas involucradas, todo lo anterior se documenta por medio de un acta (se utiliza un documento Word sin un formato específico).
- 6.29. Una vez se obtienen las declaraciones, el departamento de Recursos Humanos, revisa detalladamente el caso en conjunto con la Gerencia General y determina el alcance y gravedad de la situación, así como las acciones disciplinarias a tomar con él (la) o los (las) involucrados (as), *FR-PO-RH13. Política para la aplicación de Acciones Disciplinarias*.
- 6.30. Es responsabilidad de las Gerencias y Jefaturas velar por el cumplimiento de la presente política en el personal que se encuentra bajo su dirección.

Yo _____ cédula _____
manifiesto que he leído por completo la **POLÍTICA HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL** establecida por FRUNO en sus sociedades Nargallo del Este SA o Ventas FRUNO SA, el día ____ / ____ / ____ a las ____: ____.

Firma y cédula

FRUNO	Código: FR-PO-RH04	Edición: B	Página 11 (11)
--------------	--------------------	------------	----------------

Control de versiones.

Número	Nombre	Revisiones	Fecha
1	Mauren Vega	Rev A. Creación del documento	05/05/2023
2	Kimberly Chavarría	Rev B. Actualización general	07/11/2025
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			