



REGLAMENTO DE

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN COOPESANTOS

C-R-33

Contenido

CAPÍTULO I	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo I. Tipo de Reglamento.	4
Artículo II. Ámbito de Aplicación.	4
Artículo III. Objetivo general:.....	4
Artículo IV: Definiciones.....	5
CAPÍTULO II	6
CARACTERÍSTICAS DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.....	6
Artículo V. Manifestaciones del Acoso Sexual.....	6
CAPÍTULO III	7
RESPOSABILIDADES Y GARANTÍAS	7
Artículo VI. Responsabilidad del Patrono.....	7
Artículo VII. Garantía para el denunciante y los testigos.	7
Artículo VIII. Denuncias falsas.	7
CAPÍTULO IV	7
DIVULGACIONES Y PREVENCIÓN.....	7
Artículo IX: Mecanismos de prevención.....	7
Artículo X: Mecanismos de divulgación	7
CAPÍTULO V	8
DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA	8
Artículo XI: Conformación de la Comisión Investigadora de Acoso Laboral y Sexual.....	8
Artículo XII: De las funciones y atribuciones de la Comisión.	8
Artículo XIII: Funciones de la coordinación de la comisión.....	9
CAPITULO VI	9
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN	9
ARTÍCULO XIV: Principios que informan el procedimiento	9
ARTÍCULO XV: Impedimento.	9
ARTÍCULO XVI: Deber de colaboración.....	9

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

ARTÍCULO XVII: Deber de denunciar.....	10
ARTÍCULO XVIII: Presentación de la denuncia.....	10
ARTÍCULO XIX. Trámite de la denuncia.....	11
ARTÍCULO XX: De la ampliación de la denuncia.	11
ARTÍCULO XXII: Notificación.	11
ARTÍCULO XXIII: Audiencia para la evacuación de la prueba.	12
ARTÍCULO XXIV: De la valoración de la prueba.	12
ARTÍCULO XXV: De la conclusión de la investigación.....	12
ARTÍCULO XXVI: De los recursos.....	13
CAPÍTULO VII	13
SANCIONES Y SU EJECUCIÓN	13
ARTÍCULO XXVII: Sanciones.....	13
ARTÍCULO XXVIII: Ejecución de la resolución	14
ARTÍCULO XXIX. Atención oportuna y diligente. La	14
CAPÍTULO VIII	14
MEDIDAS CAUTELARES Y PREVENTIVAS	14
ARTÍCULO XXX: Medidas cautelares.....	14
ARTÍCULO XXXI. Medidas preventivas.....	15
CAPÍTULO IX	15
DISPOSICIONES FINALES.....	15
ARTÍCULO XXXII: Prohibición de la conciliación.....	15
ARTÍCULO XXXIII: Plazo para interponer la denuncia y prescripción.	15
ARTÍCULO XXXIV: Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral.	15
ARTÍCULO XXXV. Entrada en vigor.	15
CAPÍTULO X	16
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	16
Transitorio único.	16

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN COOPESANTOS R.L

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo I. Tipo de Reglamento. Este reglamento es de tipo general. Se regirá por lo establecido en este y por toda la normativa aplicable establecida en el ordenamiento jurídico costarricense para la materia.

Artículo II. Ámbito de Aplicación. Este reglamento será de acatamiento obligatorio para todas las personas trabajadoras, las personas que sean contratadas por servicios profesionales y los miembros de órganos sociales de Coopesantos R.L. (colaboradores)

Las situaciones de acoso sexual a que se refiere este reglamento podrían presentarse:

- a) En el lugar de trabajo, que puede ser cualquiera de las oficinas o sedes de la cooperativa, incluyendo la modalidad de teletrabajo.
- b) En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo.
- c) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso.
- d) En las instalaciones sanitarias o de aseo.
- e) En cualquier lugar propiedad de la cooperativa, sea este una oficina o no.
- f) Durante viajes, giras, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o en los desplazamientos de estos.
- g) En los vehículos utilizados para efectos laborales.
- h) En las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- i) En el alojamiento proporcionado por la cooperativa en una gira o viajes de trabajo.
- j) En las sesiones de los órganos sociales de la cooperativa, independientemente del lugar en que estas se realicen.

Artículo III. Objetivo general: En acuerdo con lo establecido en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N°7476, el presente Reglamento tiene como objetivo prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso sexual como una práctica contraria a la dignidad humana que atenta contra los derechos de salud y a la integridad personal de los colaboradores de Coopesantos R.L.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

Establecer e integrar los aspectos normativos y procedimentales de denuncia, prevención, investigación y sanción de las conductas y situaciones de acoso sexual en COOPESANTOS R.L. Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre colaboradores.

Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general de bienestar.

Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado, efectivo, y confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones adicionales.

Artículo IV: Definiciones

Hostigamiento o acoso 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.

Acosador(a): Persona que incurre en las conductas constitutivas de acoso sexual, que pueden ser superiores jerárquicos o no, de la persona acosada.

Colaborador o Colaboradores: Para efectos de este reglamento se empleará este término para referirse a las personas trabajadoras de Coopesantos, a las que brinden servicios profesionales y a los miembros de los órganos sociales.

Comisión Investigadora de Acoso Laboral y Sexual. (Comisión): Grupo de personas trabajadoras a las que se le asigna la responsabilidad de analizar las evidencias presentadas por las partes y emitir un criterio con respecto a los hallazgos, los cuales se deben dirigir a la persona empleadora. Esta Comisión estará conformada como mínimo por tres integrantes, y se encargará de conocer los procesos por acoso sexual.

Denuncia: declaración escrita que manifiesta presuntos actos de acoso sexual en el lugar de trabajo, con su respectiva evidencia probatoria.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

Denuncias falsas: declaración escrita que manifiesta presuntos actos violentos de acoso sexual, con conocimiento de que se falta a la verdad.

Denuncias erróneas: declaración escrita de presunto acoso sexual que responde a otro tipo de conflictos o manifestación de violencia, que no correspondan con hostigamiento sexual.

Denunciado(a): Persona contra quien se dirige la denuncia por presunto acoso sexual.

Denunciante: Persona que interpone la denuncia por presunta (s)conducta(s) constitutiva(s) de acoso sexual, que considera que podría sentirse afectada en su salud integral.

Director: Miembro de cualquiera de los órganos sociales de la cooperativa.

Evidencia probatoria o pruebas: documento, argumento o elemento que permite establecer de manera clara la relación de hechos que demuestran la verdad o falsedad del acoso.

Prevención: son las acciones planificadas con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que las personas trabajadoras sufran daños derivados de la exposición a los factores psicosociales y el impacto en los lugares de trabajo.

CAPÍTULO II

CARACTERÍSTICAS DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Artículo V. 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 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 de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
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.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS

Artículo VI. Responsabilidad del Patrono. Coopesantos R.L., tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona denunciante, no cumple con el debido proceso y establecido en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476. Esta responsabilidad alcanzará a los miembros de la comisión investigadora, jefaturas, y demás colaboradores, según corresponda.

Artículo VII. Garantía para el denunciante y los testigos. Ningún colaborador 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 trabajo.

Artículo VIII. Denuncias falsas. Quien denuncie hostigamiento sexual de manera falsa, se expondrá de inmediato a la apertura de un proceso disciplinario y la aplicación de las sanciones correspondientes. Además, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, por lo que el afectado podrá acudir a las instancias que corresponda para ejercer su derecho según crea conveniente.

CAPÍTULO IV

DIVULGACIONES Y PREVENCIÓN

Artículo IX: Mecanismos de prevención. Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual estará a cargo del Departamento de Talento Humano de Coopesantos R.L. que deberá propiciar la realización de actividades de diferente naturaleza, con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en este reglamento y la normativa general que lo sustenta

Artículo X: Mecanismos de divulgación. Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y del reglamento para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, podrán ser, pero no limitadas a:

- a) Colocación, en lugares visibles de cada edificio, lugares comunes o centro de trabajo, de ambos instrumentos normativos.
- b) Incorporar a los programas de Inducción y Capacitación todos los mecanismos que permitan sensibilizar sobre los contenidos de este reglamento, su aplicación y lo establecido en toda la normativa aplicable y

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

vigente en esta materia.

- c) Elaboración de Boletines Informativos que, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre los colaboradores y con los usuarios, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- d) Cualquier otro que se considere pertinente.

CAPÍTULO V

DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

Artículo XI: Conformación de la Comisión Investigadora de Acoso Laboral y Sexual. La Comisión Investigadora será completamente independiente. Esta Comisión estará conformada como mínimo por tres integrantes, que serán: las jefaturas del departamento jurídico, del departamento de talento humano y una tercera persona nombrada por el gerente general, con la finalidad de que su labor sea integral e interdisciplinaria. Cuando, por impedimento, un miembro de la comisión deba separarse del conocimiento de un asunto determinado, su falta será suplida por el Gerente General o por la persona que este indique.

Para efectos administrativos, la Comisión contará con el apoyo logístico y presupuestario del departamento de Talento Humano. Todos los miembros de la Comisión deberán firmar un compromiso de confidencialidad para asegurar el manejo discreto y ético de todos los procesos. La coordinación será nombrada por el Gerente General, por un período de cinco años renovables.

Los nombres, apellidos y forma de localización de las personas designadas para integrar dicha Comisión Investigadora deberán ser comunicadas a los colaboradores en general.

Artículo XII: De las funciones y atribuciones de la Comisión. La Comisión de Investigación de Acoso Laboral y sexual tendrá las siguientes funciones y atribuciones

- a) Realizar la investigación correspondiente, siguiendo el debido proceso.
- b) Proponer a la jefatura o al patrono las medidas cautelares según corresponda.
- c) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- d) Emitir un informe final, debidamente fundamentado y con las recomendaciones procedentes.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

- e) Elaborar y entregar para custodia al Departamento de Talento Humano, los expedientes una vez finalizados los procesos.
- f) Mantener un proceso constante de evaluación y mejora de la comisión, así como una debida actualización de la normativa aplicable.
- g) Informar, a través de la gerencia General o del departamento de Talento Humano a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo sobre las denuncias tramitadas por hostigamiento sexual.

Artículo XIII: Funciones de la coordinación de la comisión. La coordinación de la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir la denuncia y convocar a los demás integrantes para conocerla e iniciar la investigación.
- b) Solicitar a Talento Humano los recursos necesarios para ejecutar lo correspondiente.
- c) Trasladar el informe final de la Comisión a quien corresponda, al finalizar cada proceso.

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO XIV: 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 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.

ARTÍCULO XV: Impedimento. Cuando, por impedimento, un miembro de la comisión deba separarse del conocimiento de un asunto determinado, su falta será suplida por el Gerente General o por la persona que este indique.

ARTÍCULO XVI: Deber de colaboración. Todo departamento y todo colaborador cuya colaboración sea solicitada por la comisión para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, está en la obligación de prestarla. La negativa injustificada será considerada como una falta, que da margen para la aplicación del proceso disciplinario, de conformidad con la normativa laboral vigente.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

ARTÍCULO XVII: Deber de denunciar. Todo colaborador de Coopesantos que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento sexual, se encuentra en la obligación de denunciar ante la Comisión.

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimará la misma; salvo que, el acoso sexual, resulte público y notorio.

ARTÍCULO XVIII: Presentación de la denuncia. El proceso que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia hasta la presentación del informe final.

La Comisión establecerá los mecanismos necesarios para facilitar la presentación de la denuncia en el caso de las oficinas auxiliares y otras sucursales o sedes de la Cooperativa.

Toda persona a la que cubre este reglamento acudirá a interponer la denuncia ante el departamento de Talento Humano en primera instancia, o bien ante cualquier miembro de la Comisión. La denuncia debe presentarse en forma escrita y deberá indicar:

- a) Nombre completo del o de la persona denunciante, número de cédula, relación jerárquica y lugar de trabajo o residencia en caso de miembros de cuerpos directivos o quienes presten servicios profesionales.
- b) Nombre de la persona denunciada, número de cédula, relación jerárquica y lugar de trabajo o residencia en caso de miembros de cuerpos directivos o quienes presten servicios profesionales.
- c) El lugar y los hechos ocurridos numerados y en forma cronológica del hostigamiento sexual, descritos con la mayor precisión y claridad posibles.
- d) Fecha a partir de la cual ha recibido el hostigamiento sexual para cada uno de los hechos y la fecha en la que se presenta el último hecho.
- e) Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) Presentación de cualquier otra prueba que a su juicio sirva para la comprobación de los hechos denunciados, sin perjuicio de las que pueda presentar directamente en el proceso.
- g) Firmar y anotar la fecha en el acta facilitada por la Comisión en que se hace

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

constar la denuncia.

ARTÍCULO XIX. Trámite de la denuncia. El procedimiento de investigación se inicia con la denuncia.

El expediente resultante contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación.

El expediente puede ser consultado y hacerse el registro correspondiente, en este se indicará el nombre de la persona que consulta, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución. El expediente podrá ser consultado por:

- a) La parte denunciante y denunciada.
- b) Los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de un poder especial.

ARTÍCULO XX: De la ampliación de la denuncia. La Comisión podrá solicitar la aclaración o ampliación que considere necesaria a la persona denunciante, luego de recibida la denuncia, otorgando un plazo de tres días hábiles para que amplíe o aclare los términos de la denuncia.

ARTÍCULO XXI: Traslado de la denuncia a la persona denunciada. Una vez aprobada la admisibilidad de la denuncia, la Comisión en un plazo de cinco días hábiles, realizará el traslado de cargos a la persona denunciada, concediéndole ocho días hábiles, para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba de descargo.

Entre el emplazamiento al denunciado y la audiencia deberán existir máximo quince días hábiles.

Cuando la persona denunciada ofrezca prueba testimonial debe indicar el nombre y calidades de las personas que ofrece como testigos. Cuando presente prueba documental que se encuentre en poder de la cooperativa, debe señalar donde puede ser revisada esa prueba y corresponde a la COMISIÓN solicitarla a quien corresponda.

En caso de que la persona denunciada no presente su descargo en el plazo establecido, podrá hacerlo en la audiencia misma.

ARTÍCULO XXII: Notificación. Tanto la persona denunciante como la denunciada deberán señalar correo electrónico, dirección física u otro medio donde se le pueda

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

notificar. Si la persona denunciada omite el lugar para notificaciones o fuere impreciso o incierto, las resoluciones que se dicten se tendrán por notificadas en un plazo de 24 horas.

ARTÍCULO XXIII: Audiencia para la evacuación de la prueba. Vencido el plazo dado a la persona denunciada para responder a la denuncia, la Comisión citará a las partes a una audiencia oral y privada, en la que se recibirá la declaración de las partes que así lo deseen, se evacuará la prueba documental, la prueba testimonial, y cualquier otro tipo de prueba que resulte pertinente.

Una vez evacuada la prueba, se abre un espacio para que las partes emitan sus conclusiones.

Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia de la comisión y de ambas partes. Los testigos serán interrogados por la comisión, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia.

De sus manifestaciones se levantará u acta que será firmada, al final, por todos los presentes.

Se podrá convocar a una segunda audiencia únicamente cuando haya sido imposible, en la primera, contar con las condiciones para tomar una decisión final.

ARTÍCULO XXIV: De la valoración de la prueba. En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todas las pruebas aportadas, incluidos los indicios, de manera completamente objetiva, con amplitud de criterio y de acuerdo con las reglas de la sana crítica, así como, circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

ARTÍCULO XXV: De la conclusión de la investigación. La Comisión contará con un plazo máximo de ocho días hábiles para emitir el informe. En el informe se deberá indicar si los hechos califican como hostigamiento sexual, en cuyo caso deberá incluirse la recomendación de sanción; para lo cual se procederá de la siguiente manera:

- a) Si se determina que se trata de una amonestación, la comisión dirigirá su informe al superior jerárquico del denunciado para que proceda con su aplicación.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

- b) En caso de que la sanción sea una suspensión o despido sin responsabilidad patronal, la Comisión dirigirá su informe a la Gerencia con el fin de que esta instancia verifique el debido proceso.
- c) La Gerencia emitirá criterio debidamente fundamentado y dará visto bueno para su aplicación según corresponda.
- d) En caso de no comprobarse el acoso sexual, la comisión dirigirá el informe al superior jerárquico de ambas partes.
- e) En caso de que el denunciado sea un miembro de cuerpo directivo, el informe se remitirá al Comité de Vigilancia para su conocimiento y la aplicación de las medidas que corresponda según lo establecido en el estatuto social de la cooperativa y la normativa aplicable a la materia. En este caso, la decisión de la Comisión no requerirá la aprobación de la gerencia.
- f) En caso de que el denunciado sea un profesional independiente o un trabajador que preste sus servicios a algún contratista de la Cooperativa, el informe se remitirá al representante legal de la empresa que brinda el servicio.
- g) De todo lo anterior se comunicará a ambas partes.

ARTÍCULO XXVI: De los recursos. Las partes podrán interponer un recurso de revisión, debidamente fundamentado, en un plazo no mayor a ocho días hábiles. Podrán las partes de igual manera, recurrir a la tutela jurídica establecida en la legislación nacional, de no considerar satisfechas sus pretensiones o considerar violentados sus derechos en el proceso interno.

CAPÍTULO VII

SANCIONES Y SU EJECUCIÓN

ARTÍCULO XXVII: Sanciones. Según la gravedad de la situación analizada, se impondrá las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita con copia al expediente.
- b) Suspensión sin goce de salario según la gravedad
- c) Despido sin responsabilidad patronal.
- d) En el caso de miembros de cuerpos directivos, el Comité de Vigilancia será quien determine las sanciones, según el estatuto social de la cooperativa, que podrían ser aplicadas y la instancia ante la cual deberá tramitar tal solicitud.
- e) En el caso de profesionales independientes o trabajadores de empresas contratistas, según la gravedad, la sanción podrá ser:

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

- i. La solicitud de separación del trabajador que ha incurrido en la falta.
- ii. La suspensión del contrato suscrito.

Para la determinación de la sanción se tomará en cuenta la gravedad del hecho y la reiteración de la conducta en perjuicio de esta o de diferentes personas. Se considerará reincidente al colaborador que haya sido sancionado previamente por este tipo de conductas.

Todo lo anterior, 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 XXVIII: Ejecución de la resolución. Una vez en firme la resolución, la Comisión la comunicará al Departamento de Gestión del Talento Humano, al Comité de Vigilancia, o al departamento que mantuviere contrato con el profesional independiente, en el plazo máximo de tres días hábiles, para los efectos correspondientes.

ARTÍCULO XXIX. Atención oportuna y diligente. La persona trabajadora podrá, en todo momento, acudir a las instancias superiores pertinentes si considera que su denuncia no ha sido atendida oportuna y diligentemente.

CAPÍTULO VIII

MEDIDAS CAUTELARES Y PREVENTIVAS

ARTÍCULO XXX: Medidas cautelares. La Comisión podrá solicitar a la jefatura competente, o al cuerpo directivo, según corresponda, de oficio o a solicitud de la persona denunciante, tanto al inicio o en el transcurso del procedimiento, alguna de las siguientes medidas cautelares:

- a) Que la persona denunciada, se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- c) La reubicación física de la persona denunciada, o en su defecto, de la persona denunciante en caso de que ésta sea la mejor medida para garantizar su integridad personal.
- d) Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante o denunciada.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

La ejecución de dichas medidas no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho laboral de las partes. Deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la necesidad del proceso interno.

En todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física y psicológica.

ARTÍCULO XXXI. Medidas preventivas. El Departamento de Gestión del Talento Humano es el responsable de planificar, diseñar y ejecutar las estrategias de prevención efectivas y eliminación de conductas de acoso sexual dentro de la cooperativa.

Este departamento, con apoyo de las instancias que considere, realizará evaluaciones de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, para detectar posibles situaciones de riesgo que pudieran generar conflicto y de implementar acciones de información y sensibilización.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO XXXII: Prohibición de la conciliación. Queda prohibida la aplicación de la figura de conciliación durante todo el proceso previo, durante y posterior a la investigación, considerando que acoso sexual constituye una forma específica de violencia, el cual aumenta los factores de riesgo y victimización de las personas.

ARTÍCULO XXXIII: Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo para interponer la denuncia se considerará de ocho años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que impidió denunciar.

ARTÍCULO XXXIV: 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.

ARTÍCULO XXXV. Entrada en vigor. Este reglamento entrará en vigor una vez que se atiendan las disposiciones transitorias.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio único. El nombramiento de la Comisión Investigadora de Acoso Laboral y Sexual deberá llevarse a cabo en un plazo no mayor a UN MES, posterior a la aprobación de este reglamento.

Este reglamento fue aprobado por el Consejo de Administración de COOPESANTOS RL, mediante el Acuerdo N°03, del Acta de la Sesión Extraordinaria N°39-12-2023 del 21 de diciembre del 2023.

CONTROL DE FIRMAS

Presidente
Consejo de Administración

Secretario
Consejo de Administración

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Cambio	Cambio
V1	26/12/2023	Establecimiento del Reglamento.

Fecha de aprobación:	Fecha de última revisión:
21/12/2023	21/12/2023