



REGLAMENTO DE **PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL** **ACOSO LABORAL EN COOPESANTOS**

C-R-34

Contenido

CAPÍTULO I.....	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
ARTÍCULO I: Tipo de Reglamento.....	4
ARTÍCULO 2: Ámbito de Aplicación.....	4
ARTÍCULO III: Objetivo general.....	4
ARTICULO IV: Definiciones:.....	5
CAPITULO II.....	8
CARACTERISTICAS DEL ACOSO LABORAL.....	8
ARTICULO V: Definición.....	8
ARTÍCULO VI: Tipos de acoso:	9
ARTÍCULO VII: Frecuencia y duración de la exposición:	9
ARTÍCULO VIII: Actos constitutivos del acoso laboral:	9
ARTICULO IX: Agravantes del acoso laboral.....	10
ARTÍCULO X: Conductas que no constituyen acoso laboral.....	11
CAPÍTULO III.....	11
ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	11
ARTÍCULO XI: Obligación de erradicar y prevenir el acoso laboral.....	11
ARTÍCULO XII. Conformación de la Comisión Investigadora de Acoso Laboral y Sexual.	11
ARTÍCULO XIII. De las funciones y atribuciones de la Comisión.	12
ARTÍCULO XIV: Funciones de la coordinación de la comisión	12
CAPÍTULO IV	13
DE LA DENUNCIA	13
ARTÍCULO XV: Presentación de la denuncia.	13
ARTÍCULO XVI: Garantías de la persona denunciante y de las personas testigos ...	13
ARTÍCULO XVII: Denuncias falsas.	14
CAPÍTULO V	14
PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	14
ARTÍCULO XVIII: Trámite de la denuncia.....	14
ARTÍCULO XIX: De la ampliación de la denuncia.....	14
ARTÍCULO XX: Traslado de la denuncia la persona denunciada.	14

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

ARTÍCULO XXI: Notificación.....	15
ARTÍCULO XXII: Inspecciones oculares.....	15
ARTÍCULO XXIII: Audiencia para la evacuación de la prueba.	15
ARTÍCULO XXIV: De la valoración de la prueba.....	15
ARTÍCULO XXV: De la conclusión de la investigación.....	16
ARTÍCULO XXVI: De los recursos.	16
CAPÍTULO VI	16
SANCIONES Y SU EJECUCIÓN	16
ARTÍCULO XVII: Sanciones.	16
CAPÍTULO VII	17
MEDIDAS CAUTELARES Y PREVENTIVAS	17
ARTÍCULO XXX: Medidas cautelares.....	17
ARTÍCULO XXXI: Medidas preventivas.	17
CAPÍTULO VIII	18
DISPOSICIONES FINALES	18
ARTÍCULO XXXII: Prohibición de la conciliación	18
ARTÍCULO XXXIII: Entrada en vigor.....	18
CAPÍTULO IX	18
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	18
Transitorio único:	18
CONTROL DE FIRMAS.....	18
CONTROL DE CAMBIOS.....	19

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

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 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 2: Ámbito de Aplicación

Este reglamento será de acatamiento obligatorio para todas las personas trabajadoras de Coopesantos R.L.

Las situaciones de acoso laboral 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.

ARTÍCULO III: Objetivo general

El presente Reglamento tiene como objetivo prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso laboral como una práctica contraria a la dignidad humana que atenta contra los derechos de igualdad ante la ley, al trabajo, la no discriminación, la salud y a la integridad personal de los trabajadores 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 laboral en COOPESANTOS R.L.

ARTICULO IV: Definiciones:

Acoso laboral: proceso de agresión psicológica que se caracteriza por la ejecución de actos violentos de acoso, que se desarrollan en el marco de una relación laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y constante. Se da por parte de otra u otras, que actúan frente aquella desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica, esto con el fin de generar miedo, intimidación, angustia, humillación, perjuicio laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia, de la persona acosada. El acoso laboral también es conocido como hostigamiento laboral o mobbing.

Acosado(a): Persona a quien se dirige la conducta constitutiva de acoso laboral.

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

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

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

Actos de acoso laboral: conductas con potencial lesivo que atentan contra la dignidad, integridad, salud física, mental y social de la persona acosada.

Conflicto laboral: es una disputa o controversia que se produce en las relaciones de trabajo entre miembros de una empresa o institución a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación y que no precisamente deben constituirse en acoso laboral. Puede surgir entre compañeros y compañeras de trabajo, entre la dirección y una persona trabajadora o entre los mandos medios o dirección.

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

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

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. Y se encargará de conocer los procesos por acoso tanto laboral como sexual. 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 quien este defina.

Daños por riesgos psicosociales: son los efectos negativos en la salud física, mental y social de la persona trabajadora, así como a la organización, afectando la productividad, aumentando el ausentismo, incapacidades, presentismo y rotación laboral.

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

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

Denuncias erróneas: declaración escrita de presunto acoso laboral que responde a otro tipo de conflictos o manifestación de violencia laboral, como lo puede ser acoso sexual, discriminación, violencia externa y conflictos laborales entre otros.

Discriminación: son todas aquellas conductas abusivas o vejatorias entre personas en razón del trabajo, por edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, situación económica, y otra forma análoga hacia una persona, que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Estrés laboral: Es un riesgo vinculado a la organización y el diseño del puesto del trabajo, así como a las relaciones laborales. Este tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades de una o varias personas trabajadoras, o cuando el conocimiento y las habilidades de esta o de un grupo que enfrentan dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa del lugar de trabajo.

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

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

Factores de riesgo psicosociales: son los que podrían causar efectos negativos en la salud, el bienestar, el desempeño de la persona trabajadora, en el funcionamiento organizacional y la productividad.

Factores psicosociales: interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y los factores de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades de la persona trabajadora, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Los factores psicosociales influyen de manera positiva o negativa en el bienestar y la salud integral de la persona trabajadora y en el desarrollo de sus actividades laborales.

Inseguridad contractual: se caracteriza por la preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro o por una amenaza percibida de cambio en las condiciones de trabajo, relacionadas con el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato o ciertas condiciones laborales.

Lugar de trabajo: lugar bajo el control de la empresa donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo.

Persona Trabajadora: es toda persona física que presta a otra u otros bienes y servicios en virtud de un contrato de trabajo. El trabajador o trabajadora de COOPESANTOS R.L.

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.

Síndrome de estar quemado (SQT): es un síndrome que resulta de un estrés laboral prolongado en el tiempo (estrés crónico), no atendido y con consecuencias importantes a la salud física, mental, social de la persona trabajadora y su desempeño laboral. Se caracteriza por la afectación en las siguientes dimensiones:

- a) Sentimientos de agotamiento o falta de energía;
- b) Distancia mental, sentimientos de negativismo y cinismo en relación con el trabajo;
- c) Disminución de la eficacia laboral.

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

Tipos de poder: son las diferentes formas de influencia, las cuales pueden ser de índole formal e informal que se presentan en las relaciones laborales. Estas pueden ser:

Poder jerárquico: se desprende de la estructura organizativa del lugar de trabajo y está establecida formalmente, comprende funciones de gestión y control de personas trabajadoras subordinadas.

Poder de experiencia: el cual se ejerce en función de los conocimientos, aptitudes y habilidades adquiridas durante la ejecución del trabajo en un período.

Poder social: por su capacidad de influencia en el comportamiento de otra u otras personas por medio de las relaciones humanas.

Poder por antigüedad: por los años de servicio en un lugar de trabajo o trayectoria laboral.

Poder de conocimiento: se da por el bagaje y manejo de la información sobre una materia, adquirida formal o informalmente y reconocida en el lugar de trabajo.

Poder en las relaciones diferenciadas con poblaciones vulnerabilizadas: relaciones asimétricas con personas trabajadoras que, por sus condiciones sociales, económicas, culturales, físicas o psicológicas, pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos y laborales como por ejemplo mujeres, personas con discapacidad, población LGTBIQ+ o minorías étnicas e indígenas.

Violencia en el trabajo: es toda acción, incidente o comportamiento, mediante la cual la persona trabajadora es amenazada, agredida, discriminada, humillada o lesionada por otra u otros, en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia directa de esta. Algunas manifestaciones pueden ser acoso laboral, acoso sexual, discriminación, conflictos laborales y violencia externa por parte de usuarios o de personas externas a la organización.

CAPITULO II

CARACTERISTICAS DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO V: Definición

El acoso laboral es una manifestación de violencia en el trabajo que se da en el marco de una relación laboral en la que media una posición de poder. La agresión psicológica se da contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada, constante y no aislada.

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

ARTÍCULO VI: Tipos de acoso: Las manifestaciones de acoso laboral se pueden manifestar de las siguientes maneras:

Acoso vertical ascendente: la persona acosadora ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico o de poder que el de la persona acosada.

Acoso vertical descendente: es aquel en el que la persona acosadora ocupa un cargo superior jerárquicamente respecto de la persona acosada.

Acoso horizontal: se produce entre personas trabajadoras de igual nivel jerárquico.

Acoso mixto: Se da cuando personas trabajadoras a cargo y jefaturas acosan a una o varias personas del lugar de trabajo

ARTÍCULO VII: Frecuencia y duración de la exposición: los actos de acoso laboral serán aquellos que se produzcan de forma sistemática, repetitiva y con prolongación en el tiempo en contra de una persona trabajadora. Un solo evento no será considerado como acoso laboral, aunque sí puede constituirse en un acto de violencia laboral.

ARTÍCULO VIII: Actos constitutivos del acoso laboral: Las conductas aquí tipificadas como acoso y que pueden manifestarse en diferentes formas, no excluyen otros actos que puedan ser definidos como acoso laboral, siempre y cuando cumplan con los criterios de producirse de forma sistemática, repetitiva y con prolongación en el tiempo en contra de una persona trabajadora. Estos se pueden dar en los diversos tipos de acoso, sea vertical ascendente, vertical descendente, horizontal y mixto:

- a) Ataques a la persona acosada con medidas organizativas con la intención de perjudicarlo:
 - I. Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.
 - II. Propiciar acciones que induzcan al error en el desempeño de la tarea de la persona trabajadora.
 - III. Asignación sistemática de tareas sin contenido, inútiles y diferentes al puesto, con el objetivo de perjudicar a la persona trabajadora.
 - IV. Distribución inequitativa de cargas (altas, bajas o ninguna) con la intención de perjudicar a la persona trabajadora.
 - V. Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones.
 - VI. Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias sin evidencia de error.

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

- VII. Realizar un cambio de espacio físico intencionado y no justificado hacia una sola persona en detrimento de las condiciones de trabajo.
 - VIII. Ignorar, mofarse, descalificar ideas o propuestas en diferentes ámbitos vinculados a la persona trabajadora.
 - IX. Reaccionar de manera reiterativa, desproporcionada o humillar a la persona trabajadora por cometer un error u omisión.
 - X. Tomar acciones contra la persona trabajadora que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral.
- b) Ataques a las relaciones sociales y comunicación a la persona acosada:
- XI. Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.
 - XII. Limitar la comunicación de la persona trabajadora para el desempeño de sus labores.
 - XIII. Invisibilizar o ignorar a la persona trabajadora.
 - XIV. Excluir de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.
 - XV. Excluir o no consultar sobre el interés de participar en actividades sociales durante la jornada laboral.
- c) Ataques personales:
- XVI. Realizar, fomentar, difundir y usar expresiones de burla, comentarios denigrantes, rumores o calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora.
 - XVII. Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo asignada a la persona trabajadora.
 - XVIII. Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, siendo claramente identificable la persona que lo hace.
 - XIX. Empujar, golpear objetos, tirar puertas, amenazar, gritar o cualquier otro acto violento hacia la persona trabajadora.

ARTICULO IX: Agravantes del acoso laboral

Son agravantes del acoso laboral, uno o varios de los siguientes elementos:

- a) Uso de violencia física.
- b) Amenazas, intimidación o coacción, dirigidas a la víctima o a terceras personas.

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

- c) Abuso de la relación de poder, o de la situación de vulnerabilidad de la persona.
- d) La conducta desplegada por la persona acosadora causa un daño permanente o incapacitante en la salud física o psíquica a la persona acosada.

ARTÍCULO X: Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituye acoso laboral:

- a) Los actos dirigidos a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a quienes ostentan cargos jerárquicamente superiores.
- b) La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones.
- c) La formulación de comunicados encaminados a mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de las personas trabajadoras conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) Las actuaciones o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una causa justa, prevista en el Código de Trabajo o en la legislación vigente que corresponda.
- e) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- f) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones previstas en el Código de Trabajo o en la legislación vigente que corresponda.

CAPÍTULO III

ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO XI: Obligación de erradicar y prevenir el acoso laboral

Es obligación de COOPESANTOS R.L. erradicar y prevenir el acoso laboral, buscando realizar acciones que lo eviten y considerar los factores de riesgo para beneficios de todas las personas trabajadoras.

En razón de lo anterior, es obligación de todas las personas trabajadoras participar en las campañas, capacitaciones y formación que brinde la cooperativa, así como, replicar los conocimientos adquiridos, con las personas con las cuales trabaja.

ARTÍCULO XII. Conformación de la Comisión Investigadora de Acoso Laboral y Sexual. La Comisión Investigadora será completamente independiente. Esta

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

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. 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 XIII. De las funciones y atribuciones de la Comisión. La Comisión de Investigación de Acoso Laboral 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.
- 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.

ARTÍCULO XIV: 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.

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

CAPÍTULO IV DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO XV: 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.
- b) Nombre de la persona denunciada, número de cédula, relación jerárquica y lugar de trabajo.
- c) El lugar y los hechos ocurridos numerados y en forma cronológica del hostigamiento laboral, descritos con la mayor precisión y claridad posibles.
- d) Fecha a partir de la cual ha recibido el hostigamiento laboral 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 constar la denuncia.

ARTÍCULO XVI: Garantías de la persona denunciante y de las personas testigos

Queda prohibido tomar o participar de cualquier tipo de represalia contra la persona que realice la denuncia, haya testificado o participado de cualquier manera en el proceso de investigación o resolución del caso.

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

ARTÍCULO XVII: Denuncias falsas. Quien denuncie falsamente por acoso laboral, se expondrá de inmediato a la apertura de un proceso disciplinario y la aplicación de las sanciones correspondientes.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO XVIII: 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 XIX: 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 XX: Traslado de la denuncia 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.

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

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

ARTÍCULO XXI: Notificación. Tanto la persona denunciante como la denunciada deberán señalar correo electrónico personal, u otro medio donde se le pueda 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 XXII: Inspecciones oculares. En cualquier etapa del proceso la Comisión podrá realizar las inspecciones oculares que considere necesarias para averiguar la verdad real de los hechos, previa convocatoria a las partes para que estén presentes.

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.

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

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 acoso laboral.

- a) Si el caso se califica como acoso laboral, deberá incluirse la recomendación de sanción; para lo cual se procederá de la siguiente manera:
- b) 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.
- c) 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.
- d) La Gerencia emitirá criterio debidamente fundamentado dará visto bueno para su aplicación según corresponda.
- e) En caso de no comprobarse acoso laboral, la comisión dirigirá el informe al superior jerárquico de ambas partes.
- f) 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 8 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 VI

SANCIONES Y SU EJECUCIÓN

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

- d) Amonestación escrita con copia al expediente.
- e) Suspensión sin goce de salario según la gravedad.
- f) Despido sin responsabilidad patronal.

Para la determinación de la sanción se tomará en cuenta la gravedad del hecho y la reiteración de la conducta en perjuicio de la misma o de diferentes personas. Se considerará reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de conductas.

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

ARTÍCULO XXVIII: Ejecución de la resolución. Una vez en firme la resolución, la Comisión la comunicará al Departamento de Gestión del Talento Humano 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 VII

MEDIDAS CAUTELARES Y PREVENTIVAS

ARTÍCULO XXX: Medidas cautelares. La Comisión podrá solicitar a la jefatura competente, 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.

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

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

que pudieran generar conflicto y de implementar acciones de información y sensibilización.

CAPÍTULO VIII

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 el acoso laboral constituye una forma específica de violencia, el cual aumenta los factores de riesgo y victimización de las personas.

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

CAPÍTULO IX

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°02, 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

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

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