I. OBJETIVO

La Cooperativa, mediante esta política, expresa su firme compromiso de respetar los derechos humanos reconocidos a nivel internacional, así como de promover la ética y las buenas prácticas laborales para sus personas trabajadoras, asociados y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos y servicios. Este compromiso se fundamenta en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGP), en la Constitución Política de Costa Rica, el Código de Trabajo, nuestro Código de Conducta Interno y normativas internacionales sobre derechos humanos.

II. MATRIZ DE CAMBIOS

Control de Cambios	
Fecha Inicio de Vigencia	**Descripción de la Revisión o Actualización**
30/06/2025	Se aprueba este documento en su versión 01 bajo Acuerdo 20-CA-3411-2025 del Consejo de Administración

III. DEFINICIONES

A) **Derechos Humanos:** Son los derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición.

B) **Dignidad**: Respeto y consideración hacia cada persona, reconociendo su valor intrínseco y derechos fundamentales, sin importar sus características personales o condiciones.

C) **Discriminación:** Trato desigual o desfavorable hacia una persona o grupo de personas basado en características como edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, situación económica o cualquier otra condición similar.

D) **Hostigamiento Sexual:** Comportamientos no deseados de naturaleza sexual que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo, creando un ambiente intimidante, hostil o humillante.

"El Consejo de Administración aprobó este documento en su sesión ordinaria celebrada el 26 de junio de 2025, bajo el Acuerdo 20-CA-3411-2025.

E) **Hostigamiento Laboral:** Conducta abusiva que se manifiesta en comportamientos, palabras, actos o gestos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona en el ámbito laboral.

F) **Ética Laboral:** Conjunto de principios y valores que guían el comportamiento de las personas trabajadoras en su entorno de trabajo, promoviendo la integridad, responsabilidad y respeto.

G) **Conflicto de Interés**: Situación en la que los intereses particulares de una persona trabajadora pueden influir indebidamente en el desempeño de sus funciones y responsabilidades laborales.

H) **Trabajo Forzoso:** Cualquier trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una penalidad y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente, incluyendo formas de trata de personas y trabajo infantil.

I) **Remuneración Justa:** Pago adecuado por el trabajo realizado, que asegura el bienestar y la existencia digna de la persona trabajadora, conforme a la Política de Administración Salarial.

J) **Seguridad Social:** Sistema de protección que cubre contingencias como enfermedad, invalidez, vejez y muerte, proporcionando beneficios económicos y servicios de salud a las personas trabajadoras y sus familias.

K) **Salud Ocupacional:** Conjunto de actividades y medidas adoptadas para prevenir riesgos laborales y proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras en su ambiente de trabajo.

L) **Protección de Datos:** Medidas y políticas para garantizar la privacidad y confidencialidad de la información de las personas trabajadoras, personas asociadas y otras personas vinculadas a la Cooperativa.

M) **Inclusión:** Integración plena y equitativa de todas las personas en el entorno laboral, respetando y valorando sus diferencias, respetando sus derechos asegurando igualdad de oportunidades.

N) **Sostenibilidad:** Capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. Implica un equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar

social y la protección ambiental, asegurando que los recursos naturales y los ecosistemas se conserven y gestionen de manera responsable para garantizar su disponibilidad a largo plazo.

O) **Innovación:** Proceso de implementar nuevas ideas, métodos o productos para mejorar la eficiencia, la calidad y la competitividad de la Cooperativa.

P) **Mejora Continua:** Esfuerzo constante por optimizar los procesos, productos y servicios de la Cooperativa, basado en la retroalimentación y la experiencia acumulada.

Q) **Transparencia:** Claridad y apertura en las acciones y decisiones de la Cooperativa, asegurando que la información relevante esté disponible y accesible para todas las partes interesadas

R) **Mecanismos de Denuncia:** Procedimientos establecidos para que las personas trabajadoras, puedan reportar violaciones al código de conducta de manera confidencial y segura, sin temor a represalias.

S) **Sanciones:** Medidas disciplinarias aplicadas a las personas trabajadoras que incumplan las normas y políticas de la Cooperativa, que pueden variar desde amonestaciones hasta la terminación de la relación laboral.

T) **Debido Proceso:** Conjunto de garantías legales y procedimientos establecidos para asegurar que las sanciones se apliquen de manera justa y equitativa, respetando los derechos de las personas trabajadoras.

U) **Calidad:** Es el grado en que un producto, servicio o proceso cumple con los requisitos, expectativas y necesidades establecidas por los clientes o las partes interesadas.

V) **ISO 9000:2015:** Conjunto de normas internacionales que establecen los requisitos para un sistema de gestión de la calidad, centrado en la mejora continua y la satisfacción del cliente.

W) **Principios de Gestión de Calidad:** Fundamentos clave de la norma ISO 9000:2015, se centra en la clientela, el liderazgo y el compromiso de las personas, enfoque basado en procesos, mejora continua y toma de decisiones sustentadas en la evidencia y gestión de las relaciones.

IV. ALCANCE Y APLICABILIDAD

La presente Política es de aplicación obligatoria para Directores de Órganos Sociales, Directores Independientes del Consejo de Administración, Miembros Externos de Comités y colaboradores (as) de Coope-Ande N°1 R. L., quienes tienen la obligación de conocer y cumplir lo contenido en esta Política, así como facilitar su implementación y la comunicación de cualquier infracción que conozcan que se haya cometido al mismo.

V. RESPONSABILIDADES

Responsabilidad de las personas trabajadoras

Conocer y adherirse a los principios y prácticas establecidas en esta política.

Reportar cualquier incumplimiento o violación de los derechos humanos observadas.

Responsabilidad de los Gerentes y Directores

Promover una cultura de respeto y cumplimiento de los derechos humanos en todas las áreas de la cooperativa.

Apoyar y participar activamente en iniciativas para asegurar la comprensión y aplicación de esta política.

Responsabilidad Talento Humano

Sensibilizar y promover esta política, con todas las partes involucradas.

VI. COMPROMISOS

1. Dignidad y No Discriminación

1.1 Toda persona trabajadora será tratada con respeto y dignidad sin discriminación por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Fundamento Legal: Artículos 33 y 56 de la Constitución Política de Costa Rica, Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación).

1.2 Se prohíbe cualquier forma de hostigamiento, sea sexual o laboral, hacia personas integrantes de Órganos Sociales, personas trabajadoras, asociadas, proveedoras o cualquier otra persona vinculada a la Cooperativa.

Fundamento Legal: Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.

1.3 Las relaciones personales y profesionales deben manejarse con respeto, evitando excesos de confianza, conductas obscenas, lenguaje inapropiado o comentarios discriminatorios.

1.4. Se promueve activamente la igualdad de género en todos los niveles de toma de decisiones dentro de la cooperativa, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Fundamento Legal: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Ley 7142 sobre la Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

1.5. Se promueve un entorno laboral libre de discriminación hacia las personas por razones de expresión de género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica personal.

Fundamento Legal: Código de Trabajo de Costa Rica, Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus derechos. Convenio 169 de pueblos indígenas y tribales. Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores. Instrumentos Internacionales para Personas Afrodescendientes. Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza 1960, Convención Internacional sobre la Eliminación de la Discriminación Racial de todas las Formas de Discriminación Racial. Declaración final y Plan de Acción de la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban, Sur África en el año 2001. Convención de los derechos del Niño. Instrumentos Internacionales sobre Población LGTBI: Principios de Yogyakarta. El Pacto de los Derechos Civiles y Políticos. Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la ONU. Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos de carácter general. Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer “Convención BELEM DO PARA”.

2. Libertad de Trabajo y Ética Laboral

2.1 Se garantiza la libertad de trabajo. Ninguna persona trabajadora será obligada a realizar labores que atenten contra sus convicciones morales, políticas o éticas.

Fundamento Legal: Artículo 56 de la Constitución Política de Costa Rica.

2.2 Se prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Fundamento Legal: Convenio 29 y 105 de la OIT, sobre el trabajo forzoso.

2.3 Las personas trabajadoras deben mantener altos estándares éticos evitando conflictos de interés y situaciones que puedan comprometer la integridad de la Cooperativa.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande.

2.4 Se prohíbe la participación en actividades ilegales o que puedan dañar la reputación de la Cooperativa, incluyendo aquellas relacionadas con legitimación de capitales y financiamiento del terrorismo.

Fundamento Legal: Ley de Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso No Autorizado, Actividades Conexas, Legitimación de Capitales y Financiamiento del Terrorismo.

3. Jornada Laboral, Descanso y Ambiente de Trabajo

3.1 Se garantizan las jornadas laborales establecidas en la legislación costarricense.

Fundamento Legal: Código de Trabajo de Costa Rica, Artículos 136-137.

3.2 Se garantiza el derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas.

Fundamento Legal: Código de Trabajo de Costa Rica, Artículos 153 y 156.

3.3 La Cooperativa se compromete a mantener un ambiente de trabajo sano y productivo libre de acoso y conductas inapropiadas.

Fundamento Legal: Ley General de Salud.

3.4 Se prohíbe el consumo, venta, elaboración, distribución y posesión de drogas ilícitas o alcohol dentro de las instalaciones de la Cooperativa o durante el desempeño de funciones laborales.

Fundamento Legal: Ley sobre Regulación y Comercialización de Bebidas con Contenido Alcohólico.

4. Remuneración Justa y Gestión Financiera Personal

4.1 Toda persona trabajadora tiene derecho a un salario mínimo de fijación periódica por jornada normal que le procure bienestar y existencia digna.

Fundamento Legal: Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 177, Convenio 131 de la OIT, sobre la fijación de salarios mínimos.

4.2 Se garantiza el principio de igualdad salarial con base en la Política de Administración Salarial.

Fundamento Legal: Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración.

4.3 Se garantiza la responsabilidad financiera personal estableciendo parámetros de liquidez recomendados según el nivel salarial de las personas trabajadoras.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande, Políticas financieras internas de Coope Ande.

5. Seguridad Social, Salud Ocupacional y Protección de Datos

5.1 Las personas trabajadoras tienen derecho a la seguridad social que les proteja contra las contingencias de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

Fundamento Legal: Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.

5.2 Coope Ande se compromete a mantener condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad ocupacional de sus personas trabajadoras.

Fundamento Legal: Ley General de Salud, Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

5.3 Se asegura la protección de los datos personales de las personas trabajadoras, asociadas y demás personas vinculadas a la Cooperativa, respetando la privacidad y confidencialidad de la información.

Fundamento Legal: Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, Convenio 108 del Consejo de Europa, sobre protección de datos.

6. Protección Especial y No Discriminación

6.1 Se brindará protección especial a las mujeres durante el estado de embarazo y el período de lactancia.

Fundamento Legal: Código de Trabajo de Costa Rica, Artículos 94-100, Convenio 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad.

6.2 Se respetarán los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Fundamento Legal: Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

6.3 Se prohíbe cualquier forma de discriminación en el trato, oportunidades de desarrollo o promoción laboral.

Fundamento Legal: Constitución Política de Costa Rica, Artículo 33, Convenio 111 de la OIT, sobre discriminación.

6.4 Coope Ande se compromete a garantizar la igualdad de género en la contratación, ascensos y acceso a puestos de liderazgo, fomentando la participación igualitaria de mujeres y hombres en todas las áreas de la Cooperativa.

Fundamento Legal: Constitución Política de Costa Rica, Artículo 33; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (Ley 7142); Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración.

6.5 Se asegura la no discriminación y la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes, asegurando condiciones de trabajo justas y dignas para todos.

Fundamento Legal: Constitución Política de Costa Rica, Artículo 19; Convenio 97 de la OIT sobre trabajadores migrantes; Convenio 143 de la OIT sobre los migrantes (disposiciones complementarias).

6.6 Se promueve el respeto para proteger los derechos laborales de la población LGBTIQ+ y garantizar un trato equitativo en el lugar de trabajo.

Fundamento Legal: Principios de Yogyakarta, Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Fundamento legal: Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Blem do Para".

6.7 Se respeta la contratación de personas con discapacidad, procurando ofrecerles las adaptaciones posibles para facilitar su inclusión y desarrollo en el entorno laboral, de acuerdo con las capacidades y recursos disponibles.

Fundamento Legal: Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; Convenio 159 de la OIT sobre rehabilitación profesional y empleo de personas inválidas.

6.8 Se respetan los derechos de las poblaciones indígenas, en relación a sus tradiciones y cultura.

Fundamento Legal: Constitución Política de Costa Rica, Artículo 76; Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

6.9 Se asegura la no discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género, expresión de género, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande; Principios de Yogyakarta.

7. Formación, Desarrollo y Conducta Profesional

7.1 Coope Ande promueve oportunidades de formación y desarrollo profesional para todas sus personas trabajadoras.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande.

7.2 Las personas trabajadoras deben mantener una conducta profesional íntegra, cumpliendo con las políticas y procedimientos de la Cooperativa.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande.

7.3 Se fomenta la cultura de ética y cumplimiento normativo a través de capacitaciones periódicas.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande.

7.4 La cooperativa fomenta un clima organizacional que respete y promueva la igualdad, la equidad de género, garantizando que los procesos de contratación, remuneración y ascenso se realicen bajo criterios de igualdad de oportunidades.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

8. Debido Proceso y Resolución de Conflictos

8.1 Se garantiza el cumplimiento del debido proceso en apego a la legislación en los procedimientos disciplinarios y de terminación de la relación laboral.

Fundamento Legal: Constitución Política de Costa Rica, Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 400.

8.2 Se establecen mecanismos claros a través del Código de Conducta para la resolución de conflictos y la denuncia de irregularidades, protegiendo la confidencialidad de las personas denunciantes.

Fundamento Legal: Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Código de Conducta.

9. Responsabilidad Social y Ambiental

9.1 Coope Ande se compromete con prácticas de responsabilidad social y ambiental, fomentando el uso racional de recursos y la protección del medio ambiente.

9.2 Las personas trabajadoras deben contribuir a estos esfuerzos adoptando prácticas sostenibles en su trabajo diario.

Fundamento Legal: Ley Orgánica del Ambiente.

9.3. En iniciativas de responsabilidad social, Coope Ande respeta la perspectiva de género, procurando que las actividades sociales y comunitarias beneficien equitativamente a hombres y mujeres, así como a poblaciones vulnerables.

Fundamento Legal: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Constitución Política de Costa Rica.

10. Manejo de Información y Comunicación

10.1 Las personas trabajadoras deben manejar con confidencialidad la información de la Cooperativa, sus personas asociadas y proveedoras.

Fundamento Legal: Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.

10.2 Se establecen protocolos claros para la comunicación con medios de comunicación y entes reguladores, centralizando estas funciones en las personas autorizadas.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande.

11. Mecanismos de Denuncia y Protección

11.1 Coope Ande establece mecanismos accesibles y efectivos a través del Código de Conducta para la denuncia de violaciones a esta política.

Fundamento Legal: Código de Conducta interno de Coope Ande.

11.2 Se garantiza la protección contra represalias a quienes denuncien de buena fe posibles violaciones a esta política.

Fundamento Legal: Ley de protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

11.3. Se asegura canales de denuncia accesibles y confidenciales para las personas trabajadoras que deseen reportar actos de discriminación por género, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia y discriminación conforme a lo establecido en esta Política y el marco de legalidad vigente en materia de los derechos humanos de todas las personas.

11.4 Se garantizará la protección de las personas denunciantes.

Fundamento Legal: Código de Trabajo de Costa Rica, Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus derechos. Convenio 169 de pueblos indígenas y tribales. Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores. Instrumentos Internacionales para Personas Afrodescendientes. Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza 1960, Convención Internacional sobre la Eliminación de la Discriminación Racial de todas las Formas de Discriminación Racial. Declaración final y Plan de Acción de la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban, Sur África en el año 2001. Convención de los derechos del Niño. Instrumentos Internacionales sobre Población LGTBI: Principios de Yogyakarta. El Pacto de los Derechos Civiles y Políticos. Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la ONU. Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos de carácter general .Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer “Convención BELEM DO PARA”.

12. Sanciones y Medidas Disciplinarias

12.1 El incumplimiento de este código está sujeto a medidas disciplinarias que pueden ir desde amonestaciones hasta la terminación de la relación laboral según la gravedad de la falta.

Fundamento Legal: Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 81.

12.2 Las sanciones se aplicarán de manera justa y consistente respetando siempre el debido proceso.

Fundamento Legal: Constitución Política de Costa Rica, Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 400.

13. Relación con Otras Políticas

Esta Política se complementa con el Código de Conducta de Coope Ande y otras políticas internas relacionadas con la ética y el comportamiento en el lugar de trabajo.

14. Actualización de la politica

Esta política será revisado y actualizado periódicamente para asegurar su vigencia y efectividad en la protección de los derechos humanos y promoción de conductas éticas entre las personas trabajadoras de Coope Ande.