

**CONSEJO TÉCNICO DE AVIACIÓN CIVIL  
DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL  
N° 001-2023CETAC**

**CONSEJO TÉCNICO DE AVIACIÓN CIVIL  
Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL**

En el ejercicio de las atribuciones y facultades conferidas por el artículo 56 de la Constitución Política, la Ley de creación del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Ley número 4786 del 5 de julio de 1971 y sus reformas; artículos 101, 102, 120, 124 y 125 de la Ley General de la Administración Pública, Ley número 6227 del 2 de mayo de 1978; lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley General de Aviación Civil, Ley número 5150 del 14 de mayo de 1973 y sus reformas, artículo 5 de la Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia; Ley número 7476 del 3 de febrero de 1995, Decreto Ejecutivo número 36235-MOPT del 5 de julio de 2010, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* número 213 del 3 de noviembre de 2010, denominado Reglamento autónomo de servicios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, el Decreto Ejecutivo número 34968 del 19 de diciembre de 2008, denominado Reglamento que regula la prevención y sanción de conductas de hostigamiento sexual en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* número 246 del 19 de diciembre de 2008, se procede a promulgar el presente Reglamento interno para prevenir, investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del Consejo Técnico de Aviación Civil y la Dirección General de Aviación Civil.

*Considerando:*

1°—Que el artículo 2 de la Ley General de Aviación Civil, Ley número 5150 del 14 de mayo de 1973 y sus reformas, establece que la regulación de aviación civil será ejercida por el Poder Ejecutivo, por medio del Consejo Técnico de Aviación Civil, el cual goza de desconcentración máxima y tiene personalidad jurídica instrumental, y la Dirección General de Aviación Civil, órgano administrativo con desconcentración mínima, el cual se encuentra subordinado al Consejo Técnico de Aviación Civil, ambos órganos adscritos al Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

2°—Que el Ministro de Obras Públicas y Transportes conserva la autoridad o competencia disciplinaria sobre los funcionarios administrativos de la Dirección General de Aviación Civil, en los términos del inciso 1) del artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública; además, las potestades señaladas en el artículo 102 de la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto de Servicio Civil y el capítulo XIII del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Ministerio de Obras Públicas y Transportes. Lo anterior, sin perjuicio de las potestades que esas mismas disposiciones otorgan, ya no al ministro, sino a los superiores inmediatos del personal técnico aeronáutico de la Dirección

General de Aviación Civil, las cuales deben ser ejercidas por el Consejo Técnico de Aviación Civil.

3°—Que el numeral 5 de la Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, Ley número 7476 del 3 de febrero de 1995, establece la obligación de todo patrono o jerarca de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual dentro del recinto laboral. Además, dispone que, con ese fin, el patrono o jerarca deberá tomar medidas expresas en los reglamentos internos, entre estas medidas, las siguientes:

a) -Comunicar a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los administrados, la existencia de una política institucional contra el hostigamiento sexual, en forma escrita y/o verbal.

b) Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir la gestión adecuada de las denuncias por hostigamiento sexual. garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras, cuando exista causa.

4°—Que el Consejo Técnico de Aviación Civil ha considerado necesario crear y/o actualizar los procedimientos existentes en relación a dicha materia e incorporar aspectos que se estiman esenciales para la atención de denuncias por hostigamiento sexual, con el fin de garantizar un adecuado tratamiento de los casos que se presenten, razón por la cual, se emite el presente reglamento, mediante el cual, se regula el derecho a ejercer sus labores en un ambiente sano y libre de toda forma de violencia; así como, la garantía de resguardo a su integridad física, moral y psicológica, todo de conformidad con lo estipulado en el numeral 56 de la Constitución Política, artículo 14 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos, Ley número 4534 del 23 de enero de 1970, artículos 12, 19, 21, 273 y 282 del Código de Trabajo, Ley General de la Administración Pública, Ley número 6227 del 2 de mayo de 1978, y el Reglamento autónomo de servicios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Decreto Ejecutivo número 36235-MOPT del 5 de julio de 2010, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* número 213 del 3 de noviembre de 2010, el Reglamento que regula la prevención y sanción de conductas de hostigamiento sexual en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Decreto Ejecutivo número 34968 del 19 de diciembre de 2008, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* número 246 del 19 de diciembre de 2008.

5°—Que por tratarse de un reglamento de organización interna que no afecta a los administrados no sujetos a una relación obrero-patronal, no procede tramitarse de conformidad con los artículos 12 y 12 bis- del Decreto Ejecutivo número 37045-MP-MEIC del 22 de febrero de 2012. denominado Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos; por lo que en este acto no corresponde el

llenado de formularios, ni trámite alguno ante el Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

**Por tanto,**  
DECRETAN:

**REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, DESALENTAR, EVITAR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL CONSEJO TÉCNICO DE AVIACIÓN CIVIL Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL**

CAPÍTULO 1

**Disposiciones generales**

Artículo 1°—**Objetivo.**—El presente reglamento interno tiene como objeto regular las acciones internas dirigidas a prevenir, desalentar, evitar y sancionar, las conductas de hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria, por razón de sexo, contra la dignidad de los funcionarios, tanto de las mujeres, como de los hombres, en el ámbito laboral, con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley número 7476 del 3 de febrero de 1995, denominada Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, dentro del ámbito de competencia del Consejo Técnico de Aviación Civil, para los funcionarios técnicos aeronáuticos, y del Ministro de Obras Públicas y Transportes, para los funcionarios administrativos.

Artículo 2°—**Ámbito de cobertura.** El presente reglamento rige para todas las personas servidoras o funcionarios del Consejo Técnico de Aviación Civil y la Dirección General de Aviación Civil. nombradas en propiedad, interinamente y en puestos de confianza; además, rige para el personal de contratación externa al servicio de la Dirección General de Aviación Civil, cuando sean víctimas de acoso sexual, por parte de alguna persona servidora de la Dirección General de Aviación Civil.

Artículo 3°—**Definiciones:**

-**Acoso u hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales a una persona, la humilla, ofende o amedrenta, acción o acciones llevadas en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo. Para los efectos de la presente, se entenderá como sinónimos, los términos “hostigamiento sexual” y “acoso sexual”.

-**Hostigamiento sexual horizontal:** Es la conducta sexual indeseada que se realiza entre compañeros o personas que ocupan un nivel similar en la jerarquía.

**-Hostigamiento sexual vertical descendente:** Es la conducta sexual indeseada que se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía respecto a la víctima.

**-Hostigamiento sexual vertical ascendente:** Es la conducta sexual indeseada que se da de un subalterno a una jefatura.

**-Conducta:** La conducta indica el actuar de un sujeto frente a determinados estímulos externos o internos. La conducta humana refleja todo lo que hacemos, decimos y pensamos e indica esencialmente una acción.

**-CETAC:** El Consejo Técnico de Aviación Civil es un órgano desconcentrado, en grado máximo, del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, jerarca del área técnica de la Dirección General de Aviación Civil, según lo establece el artículo 2 de la Ley General de Aviación Civil.

**-DGAC:** La Dirección General de Aviación Civil es un órgano administrativo con desconcentración mínima que se encuentra ubicado dentro de la estructura del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, pero desconcentrado frente a éste, dicho órgano se encuentra subordinado al Consejo Técnico de Aviación Civil y es el ejecutor de las resoluciones del Consejo Técnico de Aviación Civil.

**-Director General:** El Director General de Aviación Civil es el ejecutor de las resoluciones y/o acuerdos del Consejo Técnico de Aviación Civil, teniendo las atribuciones que le asigne esta Ley y sus reglamentos.

**-Órgano Decisor:** Es el órgano con la competencia disciplinarla dentro de la institución, es el que nombra al órgano director del procedimiento administrativo y adopta el acto administrativo que concluye el procedimiento -acto final-, con vista en la prueba recabada y tramitada por el órgano instructor o director.

**-Víctima o denunciante:** Es la persona que recibe de forma indeseada hostigamiento sexual y manifiesta formalmente estar recibiendo esas conductas, mediante una denuncia formal. La persona denunciante o víctima, dentro de un proceso de denuncia por hostigamiento sexual, siempre debe ser considerada como parte del procedimiento administrativo.

**-Denunciado(a):** Es la persona contra quien se dirige la denuncia formal, por presuntos actos de acoso sexual, vinculado a su relación de trabajo o con ocasión de ésta.

**-Comisión contra el acoso sexual:** Es un grupo de personas recomendadas formalmente por la Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la DGAC, que integrarán una comisión nombrada por el CETAC. la cual debe trabajar como un órgano interno. Estará integrada por tres personas propietarias y dos personas suplentes, nombradas por un plazo de tres años.

**-Órgano Director de Procedimiento:** Es el órgano colegiado llamado también órgano instructor del procedimiento administrativo; es el encargado de instruir y conformar el expediente administrativo a efecto de averiguar la verdad real de los hechos dentro del

procedimiento administrativo, éste ejerce una competencia o labor delegada por el Órgano Decisor.

**-Procedimiento administrativo:** El procedimiento administrativo se configura como una herramienta al servicio de la eficacia de la Administración, ya que le sirve para recabar todos los hechos relevantes y fundamentos jurídicos de la decisión, además, como una garantía que tiene el administrado de que la Administración va a actuar con objetividad y siguiendo las pautas del procedimiento establecido en la Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia; Ley número 7476 del 3 de febrero de 1995, y en el procedimiento administrativo ordinario, establecido en los artículos 308 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, Ley número 6227 del 2 de mayo de 1978.

**-Medida cautelar:** Es un instrumento procesal de carácter precautorio que adopta el órgano decisor, ya sea de oficio o a solicitud de las partes, con el fin de garantizar la efectividad de los derechos del administrado o víctima y su integridad física, laboral, emocional y moral, mediante la conservación, prevención o aseguramiento de los derechos e intereses que corresponde dilucidar en el procedimiento administrativo.

**-Prevención:** Conjunto de actividades o medidas adoptadas por la institución, con el fin de evitar y disuadir cualquier conducta o situación de acoso sexual, así como, tratar sus consecuencias.

**-Desalentar:** Quitar los ánimos, la valentía, la energía a una persona.

**-Evitar:** La acción de evitar consiste en eludir o impedir un peligro, riesgo, situación enojosa o molesta, teniendo, por ende, un fin preventivo y de protección para quien realiza el acto, ya que puede causar daños o molestias a otros.

**-Sanción:** La sanción es la consecuencia disciplinaria o reprimenda administrativa que tiene una conducta que constituya una infracción para la norma jurídica.

**-Reincidencia:** Reiteración de cualquier manifestación de hostigamiento sexual por parte de personas que han sido investigadas y sancionadas en esta materia previamente.

## CAPITULO II

### Política de prevención, seguimiento y divulgación

Artículo 4°—**Políticas en materia de hostigamiento sexual.** El CETAC, con el apoyo de las dependencias administrativas competentes de la DGAC, dispondrá y ejecutará una política interna para prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual. Asimismo, tendrá la responsabilidad de nombrar al personal acreditado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual.

En ese orden de ideas, todos los jefes de los departamentos, unidades y procesos administrativos y aeronáuticos que integran la estructura organizativa de la DGAC, tendrán la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí; con el objetivo de minimizar y/o prevenir cualquier clase de conducta de hostigamiento sexual: caso contrario, deberán asumir de inmediato las acciones que correspondan. con apego a la presente normativa y lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

**Artículo 5°—Encargado de la política de divulgación y seguimiento:** La labor de divulgación y seguimiento del presente reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia será responsabilidad del Proceso de Capacitación y Desarrollo de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo Financiero y de la Comisión de Género; además, todas aquellas oficinas que por su naturaleza puedan facilitar el proceso de difusión. Para desarrollar esta labor, la DGAC suministrará todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios.

**Artículo 6°—Mecanismos de divulgación.** La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo Financiero facilitará a las instancias correspondientes, la capacitación y las políticas internas para el cumplimiento de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la Política Interna para prevenir, desalentar evitar, y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, las cuales serán siguientes:

**6.1 Proceso de Capacitación y Desarrollo.** Con el debido respaldo técnico y financiero del Departamento Administrativo Financiero y de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, este Proceso será el encargado de las siguientes actividades:

- a) Comunicar, en forma escrita y/o verbal a las personas funcionarias y trabajadoras en general, sobre la existencia de una política institucional contra el hostigamiento sexual.
- b) Deberá incluir dentro de los procesos de inducción y de formación inicial. los contenidos de acoso sexual, siendo obligatoria la participación por parte de los funcionarios de nuevo Ingreso.
- c) Promoverá acciones permanentes de formación y capacitación que podrán ser desarrolladas en las distintas modalidades: virtual, presencial y semipresencial.
- d) Publicar en la página web de esta institución, la Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, así como, el presente reglamento.
- e) Informar a quien lo requiera sobre el procedimiento interno a seguir, lugares donde puede acudir a denunciar. protección que se ofrece a víctimas y testigos, entre otros.
- d) Emplear todos los medios usuales de capacitación, como charlas. métodos informativos, cursos, entre otros, de acuerdo a la planificación que al efecto realice, para que

el personal de la institución esté informado de sus deberes y derechos derivados de la Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia y el presente reglamento.

g) Distribuir al personal de la DGAC, toda clase de materiales informativos y educativos sobre el hostigamiento sexual.

h) Tomar las acciones necesarias con el fin de que se impartan cursos de capacitación para funcionarios (as) a cargo de la instrucción de procesos administrativos vinculados con denuncias por acoso sexual, con el objetivo de que los servidores cuenten con la debida capacitación sobre la materia.

**6.2 Comisión contra el acoso sexual:** La Comisión contra el acoso sexual acatará los mecanismos de materialización de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia; además, será el encargado de las siguientes actividades:

a) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, el cual pen-nita al funcionario o victima presentar la denuncia de hostigamiento sexual, garantizando la eficiencia, eficacia y confidencialidad de éstos. Dicho procedimiento, en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual, tal y como lo establece la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

b) Deberá elaborar material guía para uso de los denunciantes de acoso sexual, con las opciones o previsores necesarios para incluir la información requerida para generar una efectiva denuncia.

c) Deberá ejercer la función asesora al denunciante, recibir sanear y remitir la denuncia por acoso sexual a los respectivos jefes institucionales; es decir, el CETAC o el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, según sean de las áreas técnicas o administrativas.

d) Si la denuncia es contra un funcionario del área técnica, la Comisión contra el acoso sexual, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, deberá remitir al Director General, un informe detallado con recomendaciones, acompañado con e] respectivo expediente administrativo original levantado al efecto y el proyecto de comunicación, para que sea trasladado al CETAC, con el fin de que éste proceda a nombrar el órgano director del procedimiento administrativo. Asimismo, deberá remitir al CETAC, el proyecto de comunicación de dicha denuncia a la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica.

e) Si la denuncia es contra un funcionario del área administrativa, la Comisión contra el acoso sexual deberá, en un plazo no mayor a cinco días hábiles: remitir al Director General un informe detallado con recomendaciones, acompañado con el respectivo expediente administrativo original, levantado al efecto y el proyecto de comunicación, para que sea trasladado en un plazo no mayor a 2 días, al ministro de Obras Públicas y Transportes, con el fin de que se proceda conforme al procedimiento establecido en el Decreto

Ejecutivo número 34958 del 19 de diciembre de 2008, denominado Reglamento que regula la prevención y sanción de conductas de hostigamiento sexual en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* número 246 del 19 de diciembre de 2008.

- f) Mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en la Administración por conductas de hostigamiento sexual, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada que sea parte del proceso o este autorizada. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, contados a partir de la firmeza de la respectiva sanción.
- g) Es deber de la Comisión contra el acoso sexual, con fundamento en el principio de protección, evitar cualquier forma de revictimización del denunciante. En todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual.
- h) Cualquier otro que se considere pertinente.

### CAPÍTULO III De las manifestaciones y prohibiciones

Artículo 7°—**Manifestaciones del acoso sexual.** Con base en lo dispuesto por el artículo 4 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, son tipificadas como manifestaciones de acoso sexual, las siguientes:

- 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, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

Artículo 8°—**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 hostigamiento sexual constituye una forma específica de violencia, el cual aumenta los factores de riesgo y victimización de la persona hostigada.

#### CAPITULO IV Responsabilidad y garantías

Artículo 9°—**Responsabilidades del patrono.** Todo patrono o jerarca que incurra en prácticas de hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus acciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido quejas de la persona ofendida o víctima de acoso sexual, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Artículo 10.—**Garantía para el denunciante o víctima y los testigos.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo o funciones.

Artículo 11.—**La víctima como parte del proceso.** La víctima será expresamente reconocida como parte en el procedimiento administrativo disciplinario, si así la víctima lo manifiesta, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un (a) profesional en derecho, sobre lo cual, será advertido por el órgano director del procedimiento. De igual manera, tiene derecho a ser atendida por los profesionales de los Servicios de Salud, los servicios de psicología y áreas afines a disposición de los (as) servidores (as) de la DGAC.

Artículo 12.—**Causales de despido de la persona denunciante o víctima.** Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en la normativa aplicable. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente, una vez demostrado la existencia de causa justa para el despido, tramitará el despido de conformidad con las reglas de la Ley marco de empleo público, Ley número 10159 del 8 de marzo de 2022, la Ley General de Administración Pública y el Código de Trabajo.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral, tal y como lo establece el artículo 15 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Artículo 13.—**Denuncias falsas.** Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo regula el Código Penal.

#### CAPÍTULO V Del órgano facultado

Artículo 14.—**Órgano facultado para recibir y tramitar las denuncias.** La Comisión contra el acoso sexual será la encargada de recibir y tramitar las denuncias de acoso sexual, tal y como se indicó anteriormente; además, remitirá en un plazo no mayor a cinco días hábiles, el expediente al ente competente, CETAC (funcionarios técnicos aeronáuticos) o Ministerio de Obras Públicas y Transporte (funcionarios técnicos administrativos), para que procedan según corresponda.

Artículo 15.—**Conformación del órgano encargado del procedimiento administrativo.** En el caso de los funcionarios técnicos aeronáuticos, en la sesión inmediata siguiente de haber recibido el informe y el expediente, el CETAC procederá a nombrar el órgano director del procedimiento, para que realice el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente. El acuerdo en el que se nombra el órgano director del procedimiento deberá quedar en firme en esa misma sesión, en caso de que así lo permita el número de miembros presentes en ésta; además, el acuerdo, junto con el expediente administrativo levantado al efecto, deberá ser comunicado a todos los miembros del órgano director del procedimiento, el día hábil siguiente de la respectiva sesión, para que este proceda conforme a las competencias delegadas.

Dentro del seno del Órgano Director de Procedimiento se elegirá un presidente. Este órgano director del procedimiento administrativo velará por el respeto al debido proceso y estará integrado, preferiblemente, por tres funcionarios de la DGAC, en los que estén representados ambos sexos, capacitados en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario, y no estén involucrados en algún proceso o denuncia de acoso sexual, para lo cual serán nombrados:

- a) Un profesional en recursos humanos;
- b) Un profesional en el área de salud, con conocimiento en procesos de acoso sexual y;
- c) Un profesional en derecho, preferiblemente la persona encargada del Proceso de Relaciones Humanas y Sociales de la Unidad de Gestión del Recurso Humano.

Artículo 16.—**Facultades del Órgano director.** Queda entendido que los miembros del órgano director cuentan desde su designación o nombramiento por parte del CETAC, con las facultades necesarias para conocer, tramitar, estudiar y resolver en forma prioritaria la

denuncia de hostigamiento sexual que le hubiere sido remitida y delegada, teniendo para tales fines libre acceso a las dependencias administrativas correspondientes y a los documentos que fuere del caso, debiendo el superior inmediato de la persona denunciada, así como todos los servidores (as) de la DGAC. brindar todo el apoyo que les fuere requerido.

El órgano director podrá disponer temporalmente del personal técnico y de apoyo que sea necesario para resolver oportuna y adecuadamente las denuncias.

**Artículo 17.—Funciones del órgano director.** El órgano director deberá conducir el procedimiento bajo los principios de celeridad, eficiencia economía, equidad y absoluta confidencialidad. Además. el órgano director de procedimiento tendrá. entre las otras tareas debidamente definidas en la Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia y en el procedimiento ordinario establecido en los artículos 308 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, las siguientes funciones:

- a) Recibir el expediente de la denuncia presentada por acoso sexual e iniciar el procedimiento administrativo, con el fin de buscar la verdad real de los hechos denunciados, para lo cual, ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, esto de oficio o a petición de parte.
- b) Deberá instruir el procedimiento administrativo disciplinario, en razón de la denuncia presentada y de conformidad con el procedimiento previsto en la Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia; la Ley General de la Administración Pública, y el presente reglamento.
- c) Garantizar el derecho de defensa y del debido proceso a la persona investigada, así como la confidencialidad del mismo;
- d) Proponer de oficio o a petición de parte, las medidas cautelares necesarias para el efectivo desarrollo del procedimiento, las cuales serán adoptadas por el CETAC.
- e) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- I) Brindar un informe final con recomendaciones y remitir el expediente administrativo al CETAC, quien será el encargado de dictar el acto final del procedimiento de conformidad con sus competencias.

**Artículo 18.—Abstención o recusación del Órgano Director del Procedimiento.** En caso de que se den motivos de abstención o recusación, se procederá conforme las disposiciones establecidas en los artículos 230 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública y, supletoriamente, 1 2 del Código Procesal Civil.

## CAPÍTULO VI Sobre el procedimiento administrativo

Artículo 19.—**Del procedimiento administrativo.** El procedimiento administrativo se tramitará de conformidad con las reglas de la Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia y, supletoriamente, por lo previsto en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, procurando la averiguación de la verdad real de los hechos denunciados. En dicho proceso, deberá otorgarse el derecho a la defensa y garantizarse la prevalencia de los principios constitucionales del debido proceso. En caso de duda se aplicará lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 20.—**Presentación de la denuncia:** Toda persona a la que cubre este reglamento acudirá a interponer la denuncia en la comisión permanente de acoso sexual. La denuncia podrá presentarse en forma escrita u oral y deberá indicar los siguientes extremos de admisibilidad:

- a) Nombre completo de la persona denunciante, número de cédula de identidad o residencia, dependencia de trabajo y dirección exacta.
- b) Nombre de la persona denunciada, número de cédula de identidad (si la conoce), dependencia de trabajo, y cuando sean de conocimiento, sus calidades y dirección exacta.
- c) El lugar y los hechos ocurridos y considerados como 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 indiciaria o directa que a su juicio sirva para la comprobación de los hechos denunciados. sin perjuicio de las que pueda presentar directamente en la audiencia.
- g) Especificar una dirección física, un correo electrónico para que reciba las notificaciones.
- h) El acta en que se hace constar la denuncia debe contener fecha y firma de la persona denunciante.

Artículo 21.—**Acto de apertura del procedimiento administrativo.** El órgano director del procedimiento, debidamente constituido, deberá notificarle a la persona denunciada el acto de apertura del procedimiento, precisando e individualizando los hechos denunciados, mediante la respectiva imputación de cargos, en los términos y

condiciones establecidas en la normativa y jurisprudencia constitucional. Igualmente, se le pondrá, únicamente a su disposición y a la de su abogado, el expediente de trámite completamente ordenado y foliado, y se le indicará el lugar donde podrá consultarlo y los recursos ordinarios pertinentes.

Artículo 22.—**Deber de colaboración.** Todas las oficinas y dependencias deberán facilitar al órgano director del procedimiento, la información y documentos que requiera en el ejercicio de sus funciones y en la búsqueda de la verdad real de los hechos denunciados, como objeto más importante del procedimiento administrativo. Constituye falta grave omitir o no facilitar la documentación o información requerida por este órgano.

Artículo 23.—**Comparecencia oral y privada.** En concordancia con lo dispuesto en el artículo 21 anterior, el procedimiento ordinario se tramitará mediante una comparecencia oral y privada, en la cual se citará al denunciado. El plazo ordenatorio para la citación, es con quince días de anticipación. En este acto se admitirá la contestación de la denuncia y todas las pruebas. serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. El denunciado tendrá la oportunidad en ese mismo acto de presentar sus conclusiones o alegatos.

La falta de contestación de la persona denunciada permitirá tener por acreditados los hechos, en cuanto no resultan refutados por la prueba que conste en el expediente.

La persona denunciada podrá comparecer en cualquier momento, pero tomará el proceso en el estado en que se encuentre. La Comisión contra el acoso sexual, podrá pasar a la elaboración del informe final de forma anticipada; es decir, sin más trámite, cuando:

- a) la persona denunciada acepta los hechos planteados en la denuncia.
- b) la persona denunciada no se presente a la comparecencia oral y privada en el plazo otorgado.

Artículo 24.—**Plazo para emitir informe final.** En el plazo de ocho (8) días naturales siguientes a la comparecencia: el órgano director del procedimiento emitirá el informe final de conocimiento dirigido al CETAC. debidamente razonado y con sus respectivas recomendaciones. Dicho informe deberá contener como mínimo:

- a) Número y fecha del informe;
- b) Nombre de la o las personas denunciadas y de la persona o personas denunciadas;
- c) Un apartado de resultandos donde se indique el procedimiento administrativo seguido en la etapa de instrucción;
- d) Una descripción de los hechos probados;
- e) Una descripción de los hechos no probados;

- f) Un apartado de considerandos de hecho y de derecho que justifiquen claramente las conclusiones a las que se arriba a partir de la instrucción realizada;
- g) Un detalle de las normas infringidas y de las eventuales sanciones o recomendaciones a aplicar;

Artículo 25.—**Resolución final.** Corresponderá al CETAC resolver, como órgano decisor, emitir el acto final respectivo, el cual deberá notificarse a las partes por el medio señalado para tal efecto; asimismo, deberá ser comunicado tanto a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que en derecho corresponda.

Artículo 26.—**Plazo del procedimiento administrativo.** El plazo ordenatorio del procedimiento administrativo no podrá exceder de dos meses, contados a partir de la notificación de la imputación e intimación de cargos a la persona denunciada. El incumplimiento de las disposiciones anteriores constituye una falta que se sancionará, según su gravedad.

Artículo 27.—**De los recursos.** Con respecto a los recursos, su naturaleza, playo para interponerlos y para resolver los actos administrativos recurribles, así como los demás aspectos vinculados con la materia administrativa, aplicará las reglas de la Ley General de la Administración Pública, Ley número 6227 del 2 de mayo de 1978.

Artículo 28.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia, en sede administrativa o ante las instancias judiciales, es 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 le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 414 del Código de Trabajo. Lo anterior, tal y como lo establece el artículo 38 de la Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia.

Artículo 29.—**Procedimiento judicial para sancionar el hostigamiento sexual.** La denuncia de hostigamiento sexual, vía judicial, les compete a los tribunales de jurisdicción Laboral, tal y como lo establece el capítulo VI de la Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia.

## CAPÍTULO VII Medidas cautelares y sanciones

Artículo 30.—**Medidas cautelares.** El servidor o servidora que haya interpuesto la denuncia por acoso sexual podrá agregar a ésta la solicitud de su reubicación temporal, o cuyo defecto tendrá el derecho de plantearla en cualquier estado del procedimiento administrativo, así como a solicitar ayuda psicológica. La reubicación temporal será resuelta por el CETAC previa solicitud del órgano director. La reubicación temporal de la persona denunciante sólo procederá a petición de esta.

Asimismo, cuando la gravedad de los hechos lo amerite, el CETAC podrá ordenar la reubicación temporal del denunciado/a, la permuta o bien la suspensión con goce de salario, mientras se desarrolla el proceso.

Artículo 31.—**Sanciones y tipos de sanciones.** Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, conforme con lo establecido en los artículos 34, 35, 36 y 37 de la Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia.

Asimismo, las faltas tipificadas en los artículos 7), 13), 18), 23) y 24), por ser calificadas como faltas graves, serán sancionadas conforme las disposiciones contenidas el artículo 77 del Reglamento autónomo de organización y Servicio del Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

Una vez firme el acto final del procedimiento emitido por parte del órgano decisor, en caso de que proceda la aplicación de sanciones disciplinarias, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos ejecutará la sanción impuesta, dentro del término de ley.

Artículo 32.—**Violación a la confidencialidad.** Cualquier incidencia de quien sea integrante del órgano director, de los testigos, o cualquier otro que por la naturaleza de su puesto conozca o tenga información de la denuncia y que violare la confidencialidad y el secreto del proceso, se considerará como falta grave y se tomarán las medidas respectivas.

Artículo 33.—**Falta de la debida divulgación.** Las y los funcionarios y dependencias administrativas a quienes se les asignen funciones en materia de asesoría y divulgación establecidas en el presente reglamento, que retardaren u omitieren su cumplimiento, incurrirán en responsabilidad que se computarán como falta leve.

CAPÍTULO VIII  
**Medidas de tratamiento individual  
a la persona denunciada**

Artículo 34.—**Medidas de tratamiento individual a la persona denunciada.** Salvo que se esté en el supuesto de imponer la sanción de despido a la persona denunciada, el órgano decisor podrá recomendar y solicitar al Proceso de Salud Ocupacional de la Unidad de Gestión del Recurso Humano, medidas de tratamiento individual y voluntario al denunciado, con la finalidad de orientar adecuadamente su comportamiento, para abordar la situación de conflicto existente y evitar una posible reincidencia.

Artículo 35.—**Instancia encargada de la aplicación, seguimiento y comunicación de las medidas de tratamiento individual a la persona sancionada.** El Proceso de Salud Ocupacional (psicólogo) es el órgano encargado de determinar y coordinar con las instancias competentes, las acciones relacionadas con las medidas de tratamiento voluntario, entre las cuales se podrán contemplar:

- a) Tratamiento psicológico individual, cuyo tiempo será de conformidad con la evaluación realizada por el profesional. Sin embargo, no podrá ser menor de 4 sesiones.
  - b) Capacitación para el desarrollo de habilidades directivas e interpersonales.
  - c) Cualquier otra que brinde una alternativa sana de abordaje a la situación que se presenta.
- Al finalizar la (s) medida (s) de tratamiento, el Proceso de Salud Ocupacional, comunicará al órgano decisor de la (s) medida (s) ejecutada (s) y el cumplimiento o no de esta (s).

Artículo 36.—**La no aceptación del tratamiento individual voluntario por la persona sancionada.** En el caso que la persona gestionada y sancionada por acoso sexual, no acepte un tratamiento individual de conformidad con el artículo 34 de este reglamento, el Proceso de Salud Ocupacional notificará al órgano decisor, con copia al expediente de salud ocupacional, sobre los motivos de no requerir colaboración de los profesionales en materia de salud.

## CAPÍTULO VI Disposiciones finales

Artículo 37.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación.

Aprobado por el Consejo Técnico de Aviación Civil, mediante artículo octavo de la sesión ordinaria N° 34-2023, celebrada el día 06 de junio de 2023.

Consejo Técnico de Aviación Civil.—Luis Amador Jiménez, Presidente.—1 vez.—O.C. N° 4475 °Solicitud N° )—.2023-060 °D001 - IN2023796597 ).