





**PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL DE LA CAJA DE
CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL - FCPC**

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 1 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

ÍNDICE

ÍNDICE CONTENIDO	1
1.- OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN.....	2
OBJETO GENERAL.....	2
INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTO LEGAL	2
2.- OBJETIVOS.....	3
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4.- PRINCIPIOS RECTORES	4
5.- RESPONSABILIDADES.....	7
6.- DEFINICIONES BÁSICAS.....	8
7.- EJES DEL PROTOCOLO	8
8.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA INTERNA	13
9.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD	14
10.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	15
11.- REGISTRO, DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	15
12.- DISPOSICIONES FINALES.....	15
13.- DISPOSICIONES GENERALES.....	16

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 2 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL - FCPC

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL


La CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL FCPC, en adelante CAJA DE CESANTÍA, legalmente constituido, con domicilio principal en la ciudad de Quito, en aplicación de lo que dispone el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, aplicará, de forma complementaria a las disposiciones del Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, el presente Protocolo en su matriz y agencias (de existir) a nivel nacional y con el carácter de obligatorio para todos los ejecutivos, empleados y trabajadores de la CAJA DE CESANTÍA.

1. OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN

OBJETO GENERAL.- La CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL FCPC, es una entidad de derecho privado sin fines de lucro, regulada por la Junta de Política y Regulación Financiera y controlado por la Superintendencia de Bancos.

INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTO LEGAL.- La CAJA DE CESANTÍA reconoce que toda persona tiene derecho a un ambiente de trabajo seguro, digno, inclusivo, libre de discriminación, violencia y acoso laboral.

Este protocolo se elabora en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 del Ministerio del Trabajo, el cual regula la elaboración, aprobación, registro, implementación y seguimiento de los Protocolos Internos de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral en el ámbito de trabajo.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 3 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

Asimismo, se fundamenta en:

1. La Constitución de la República del Ecuador.
2. El Código del Trabajo.
3. Normativa internacional de derechos humanos ratificada por el Ecuador.
4. Principios de igualdad y no discriminación establecidos por la OIT y demás instrumentos internacionales.
5. Reglamento Interno de Trabajo


2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Establecer lineamientos, mecanismos, responsabilidades y procedimientos para prevenir, identificar, atender, sancionar y erradicar cualquier forma de discriminación, violencia o acoso laboral, garantizando ambientes de trabajo seguros y respetuosos de los derechos humanos.

2.2. Objetivos específicos

- 2.2.1 Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la no discriminación.
- 2.2.2 Implementar mecanismos eficaces de denuncia, atención, protección y reparación.
- 2.2.2 Garantizar el debido proceso en las investigaciones internas.
- 2.2.3 Proteger la integridad física, psicológica y moral de todas las personas que forman parte del mundo laboral.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 4 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

2.2.4 Establecer un sistema de seguimiento, evaluación y mejora continua del presente protocolo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo aplica a todas las personas que participan en el mundo del trabajo de la CAJA DE CESANTÍA, incluidas:

- 3.1 Personas trabajadoras sin importar su tipo de contrato, cargo o antigüedad.
- 3.2 Pasantes, aprendices, practicantes, voluntarios y personas en formación.
- 3.3 Proveedores, contratistas, visitantes y clientes cuando interactúen en espacios laborales.

Se aplica en:


- 1. Instalaciones físicas de la CAJA DE CESANTÍA.
- 2. Lugares fuera de las instalaciones donde se desarrollen actividades laborales, capacitaciones, eventos o viajes de trabajo.
- 3. Espacios virtuales o digitales utilizados para el trabajo (correo institucional, plataformas, redes internas, etc.).

4. PRINCIPIOS RECTORES

Este protocolo se rige por los siguientes principios:

4.1. Igualdad y no discriminación

Se refiere al derecho de todas las personas a recibir un trato equitativo y justo en el ámbito laboral, sin distinción ni exclusión por motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, raza, religión, ideología, discapacidad,

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 5 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

estado de salud, condición socioeconómica, filiación política, sindical u otras condiciones personales o sociales.

Implica garantizar igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos de la relación laboral (contratación, formación, promoción, remuneración, etc.).

4.2. Dignidad humana

Reconoce que toda persona tiene un valor intrínseco y merece respeto, consideración y un entorno laboral libre de humillación, degradación o trato indigno.

Este principio obliga a la CAJA DE CESANTÍA y a todo el personal a preservar la integridad física, psicológica, moral y emocional de cada trabajador.

4.3. Debido proceso


Garantiza que toda denuncia o procedimiento interno se desarrolle de forma imparcial, objetiva, transparente, con respeto a los derechos de defensa, contradicción y presunción de inocencia.

Implica que ninguna sanción podrá imponerse sin que previamente se haya investigado y escuchado a las partes involucradas.

4.4. Confidencialidad

Consiste en proteger toda la información relacionada con los casos de discriminación, violencia o acoso laboral, limitando su conocimiento únicamente al personal autorizado y estrictamente necesario.

Este principio busca proteger la intimidad, privacidad y reputación de las personas involucradas en una denuncia.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 6 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

4.5. No revictimización

Implica que, durante el proceso de atención de una denuncia, no se generen nuevas afectaciones a la persona que ha sido víctima, evitando exponerla innecesariamente, responsabilizarla de los hechos, desacreditarla o someterla a interrogatorios o procesos repetitivos y traumáticos.

Busca garantizar un trato empático, respetuoso y con enfoque de derechos.

4.6. Perspectiva de género e interseccionalidad

Significa reconocer y considerar las desigualdades estructurales que enfrentan distintos grupos por razones de género, identidad, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad, edad u otras condiciones, y cómo estas pueden combinarse generando mayores niveles de vulnerabilidad.

Aplicar este principio implica diseñar acciones de prevención, atención y sanción con enfoque inclusivo, sensible y diferenciado.


4.7. Buen trato y respeto mutuo

Establece que todas las relaciones laborales deben basarse en la cordialidad, cortesía, respeto, empatía, colaboración y comunicación adecuada entre trabajadores, empleadores, jefaturas y cualquier persona relacionada con el entorno laboral.

Este principio promueve ambientes laborales sanos y armónicos.

4.8. Tolerancia cero frente a la discriminación, violencia y acoso laboral

Significa que la CAJA DE CESANTÍA no permitirá, justificará ni tolerará ninguna forma de discriminación, violencia o acoso laboral, y que adoptará medidas inmediatas, firmes y efectivas para prevenirlos, atenderlos y sancionarlos en caso de que ocurran.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 7 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

Este principio transmite un mensaje claro de compromiso institucional y de protección a los derechos laborales.


5. RESPONSABILIDADES

5.1 De la CAJA DE CESANTÍA o empleador

- 5.1.1 |Elaborar, implementar y difundir este protocolo.
- 5.1.2 Registrar el protocolo en la plataforma del Ministerio del Trabajo.
- 5.1.3 Proporcionar capacitaciones periódicas sobre prevención de discriminación, violencia y acoso.
- 5.1.4 Establecer canales accesibles, confidenciales y seguros de denuncia.
- 5.1.5 Garantizar medidas de protección, apoyo psicológico y no represalias para las víctimas.
- 5.1.6 Aplicar medidas disciplinarias cuando se comprueben conductas de discriminación, violencia o acoso.
- 5.1.7 Evaluar periódicamente la eficacia del protocolo.

5.2 De los trabajadores

- 5.2.1 Mantener un trato respetuoso, digno e inclusivo con todas las personas.
- 5.2.2 Participar en capacitaciones y actividades preventivas.
- 5.2.3 Conocer el contenido del protocolo.
- 5.2.4 Reportar oportunamente cualquier situación de discriminación, violencia o acoso laboral.
- 5.2.5 Colaborar de buena fe en los procesos de investigación interna.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 8 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	


6. DEFINICIONES BÁSICAS

- 6.1 Discriminación: Trato diferenciado o excluyente basado en raza, etnia, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad, condición socioeconómica, religión, ideología, entre otros.
- 6.2 Violencia laboral: Cualquier acto que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico en el ámbito del trabajo.
- 6.3 Acoso laboral: Conducta reiterada y persistente de hostigamiento, presión, intimidación, humillación o aislamiento con el propósito o efecto de menoscabar la dignidad, integridad o condiciones de trabajo de una persona.
- 6.4 Perspectiva de género: Enfoque que permite identificar y eliminar desigualdades basadas en el género dentro del ambiente laboral.

7. EJES DEL PROTOCOLO

7.1. Eje de Prevención

1. Declaración institucional de tolerancia cero a la discriminación, violencia y acoso laboral.
2. Inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en contratos de trabajo y reglamento interno.
3. Capacitaciones obligatorias al personal sobre respeto, igualdad, diversidad e inclusión.
4. Campañas de sensibilización (afiches, boletines, charlas, medios digitales).
5. Inducción sobre el protocolo a nuevos trabajadores.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 9 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

6. Incorporación de criterios de igualdad y no discriminación en procesos de selección, evaluación y promoción del personal.
7. Promoción del respeto a la desconexión digital, tiempo de descanso y permisos laborales.

Objetivo: Prevenir la ocurrencia de actos de discriminación, violencia y acoso laboral mediante acciones de sensibilización, comunicación y políticas institucionales claras.

Acciones:

7.1.1. Procesos de sensibilización y capacitación

1. Capacitación obligatoria anual a todo el personal sobre derechos laborales, igualdad de género, no discriminación, prevención del acoso y violencia laboral.
2. Inclusión de módulos de prevención en los programas de inducción de nuevo personal.

7.1.2. Política de cero tolerancias


Declaración institucional de “Tolerancia Cero” frente a cualquier acto de discriminación, violencia o acoso.

Incorporación de cláusulas específicas en el Reglamento Interno y contratos de trabajo.

7.1.3. Canales de comunicación claros y asertivos

Difusión permanente del protocolo en medios internos (correo institucional, carteleras, intranet).

Promoción de una cultura de diálogo respetuoso y comunicación no violenta entre todos los niveles jerárquicos.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 10 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	


7.2. Eje De Identificación y Detección de Casos

1. Observación periódica del clima laboral por parte de jefaturas y área de talento humano.
2. Aplicación de encuestas internas de percepción sobre violencia y acoso laboral.
3. Indicadores de alerta: disminución del rendimiento, estrés, ansiedad, aislamiento, hostilidad, cambios bruscos de conducta.
4. Listado de conductas prohibidas visibles para todo el personal.
5. Registro de incidentes y observaciones anónimas para seguimiento preventivo.

Objetivo: Identificar de manera temprana situaciones que puedan constituir discriminación, violencia o acoso, para activar medidas de atención oportuna.

7.2.1. Indicadores de alerta:

1. Comentarios ofensivos, bromas o estereotipos basados en género, raza, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad u otros.
2. Condiciones de trabajo hostiles, humillantes, intimidantes o degradantes.
3. Actos directos de discriminación, violencia física, verbal, psicológica o acoso sexual/laboral.
4. Cambios notorios en el rendimiento o desempeño laboral de la posible víctima.
5. Evidencia de aislamiento social o emocional de la víctima.
6. Manifestaciones de estrés, ansiedad, depresión o baja autoestima asociadas al ambiente laboral.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 11 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

7.2.2. Acción institucional: El personal de Talento Humano y Comité de Prevención o las personas designadas para el efecto deberá mantener vigilancia constante para detectar estos indicadores y activar el protocolo de atención.

7.3. Eje de Atención


1. Canales de denuncia: buzón físico, correo institucional, línea telefónica interna y atención presencial en el área designada.
2. Procedimiento confidencial, accesible, sin represalias.
3. Designación de una Comisión o Persona Responsable de Atención de Denuncias, con independencia funcional y capacitación en enfoque de derechos.

7.3.1. Etapas del proceso:

1. Recepción de la denuncia (oral o escrita).
2. Análisis de admisibilidad.
3. Investigación interna (recopilación de pruebas, entrevistas, informes).
4. Medidas de protección inmediatas: apoyo psicológico, reubicación, teletrabajo temporal, separación física del presunto agresor.
5. Resolución motivada con recomendaciones y sanciones si corresponde.
6. Aplicación de medidas correctivas y pedagógicas: sanciones disciplinarias proporcionales, capacitación obligatoria, disculpas públicas, mediación si la víctima lo acepta.
7. Notificación oportuna del resultado a las partes involucradas.
8. Posibilidad de escalar el caso ante la autoridad laboral si no existe respuesta interna adecuada.

7.4. Eje de Seguimiento y Evaluación

- 7.4.1. Registro de todos los casos recibidos, medidas adoptadas y resultados.
- 7.4.2. Evaluación trimestral de casos y cumplimiento del protocolo.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 12 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

7.4.3. Revisión anual del protocolo, con participación del personal.

7.4.4. Actualización constante conforme cambios normativos o recomendaciones del Ministerio del Trabajo.

7.4.5. Informes anuales internos sobre el clima laboral y resultados de la implementación.

7.5. Objetivo: Brindar atención inmediata, segura y confidencial a las personas afectadas, garantizando el cumplimiento del procedimiento legal y la protección de sus derechos.


7.6. Acciones:

7.6.1. Canales y procedimiento de denuncia

1. Canales habilitados: correo institucional confidencial, buzón físico, reporte directo a Talento Humano o Comité de Prevención o la persona designada para el efecto.
2. Procedimiento conforme a lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2023-091 del Ministerio del Trabajo:
 - ✓ Recepción de denuncia
 - ✓ Investigación interna
 - ✓ Informe de conclusiones
 - ✓ Resolución y medidas administrativas
 - ✓ Si aplica, remisión a la autoridad competente.

7.6.2. Medidas administrativas internas de protección

- Atención psicológica o médica inicial (interna o externa).
- Acompañamiento legal interno.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 13 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	


- Cambios temporales de puesto, horario o lugar de trabajo para proteger a la víctima.

7.6.3. Medidas correctivas y de no repetición

- a) Capacitación obligatoria a la persona agresora.
- b) Advertencias escritas o sanciones disciplinarias según la gravedad de los hechos.
- c) Terminación de la relación laboral en casos graves.
- d) Implementación de acciones colectivas para prevenir la repetición de los hechos.

8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA INTERNA

- 8.1. **Presentación:** cualquier trabajador, víctima o testigo, puede presentar la denuncia verbal o escrita, de manera confidencial.
- 8.2. **Requisitos mínimos:** nombre del denunciante (puede ser reservado), relato de los hechos, fechas, lugares, pruebas si existen.
- 8.3. **Recepción:** la persona responsable registra la denuncia y entrega constancia de recepción.
- 8.4. **Admisibilidad:** se evalúa si los hechos corresponden a violencia, acoso o discriminación laboral.
- 8.5. **Investigación interna:** entrevistas, revisión de documentos, testimonios, con imparcialidad y respeto al debido proceso.
- 8.6. **Medidas precautorias:** evitar contacto entre víctima y presunto agresor, permisos, apoyo psicológico, cambios temporales de puesto.
- 8.7. **Resolución:** informe escrito con conclusiones y medidas correctivas o sancionatorias.
- 8.8. **Cierre y archivo confidencial.**

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 14 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

Objetivo: Asegurar la eficacia del protocolo mediante el seguimiento de los casos y la evaluación periódica de su cumplimiento.

8.8.1 Acciones:

1) Monitoreo trimestral de casos denunciados


El Comité de Prevención o la persona designada para el efecto realizará un informe trimestral de casos presentados, medidas adoptadas y estado de cada uno, preservando la confidencialidad.

2) Evaluación anual del protocolo

- Evaluación anual de la efectividad del protocolo, con participación de Talento Humano, Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y representantes de los trabajadores.
- Actualización del protocolo en caso de detectarse falencias o nuevas necesidades.

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

- 9.1. Protección frente a represalias para quienes denuncien de buena fe.
- 9.2. Confidencialidad de toda la información recopilada.
- 9.3. Acceso restringido al expediente del caso.
- 9.4. Atención psicológica y acompañamiento legal si la víctima lo solicita.
- 9.5. Respeto al principio de presunción de inocencia del presunto agresor durante la investigación.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 15 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO


- 10.1. Las sanciones se aplicarán conforme al Código del Trabajo y al reglamento interno de la CAJA DE CESANTÍA.
- 10.2. Tipos de sanciones: amonestaciones verbales o escritas, suspensión temporal, traslado de puesto, y despido justificado según la gravedad de los hechos.
- 10.3. Las sanciones deberán ser proporcionales y garantizando el derecho a la defensa.

11. REGISTRO, DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN

- 11.1. Este protocolo debe ser registrado en la plataforma del Ministerio del Trabajo.
- 11.2. Debe ser difundido a todo el personal por medios escritos y digitales.
- 11.3. Será revisado y actualizado conforme las necesidades internas que se generen o cuando existan cambios o reformas relevantes.

12. DISPOSICIONES FINALES

- 12.1. Todo aspecto no previsto en este protocolo se resolverá conforme a la legislación laboral vigente y los instrumentos internacionales de derechos humanos.
- 12.2. La implementación de este protocolo es de cumplimiento obligatorio para todo el personal sin excepción.
- 12.3. La CAJA DE CESANTÍA fomentará un ambiente de respeto, inclusión, equidad y buen trato como base de sus relaciones laborales.

	CAJA DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL – FCPC	Código: CCJC-RPPEDVAL Fecha: 20/oct/2025 Página: 16 de 16
	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	

13. DISPOSICIONES GENERALES

- 13.1. Los trabajadores tienen derecho a estar informados de todos los reglamentos, instructivos, disposiciones y normas a los que están sujetos.
- 13.2. La CAJA DE CESANTÍA aprobará, en cualquier tiempo, las reformas y adiciones que estime convenientes al presente Protocolo. Una vez aprobadas las reformas o adiciones la CAJA DE CESANTÍA las hará conocer a sus trabajadores en la forma que determine la Ley.
- 13.3. En todo lo no previsto en este Protocolo, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.
- 13.4. El presente Protocolo entrará a regir a partir de su aprobación ante el Ministerio del Trabajo.

Mgs. Adriana Verónica Cañar Sánchez
**GERENTE CAJA DE CESANTÍA Y
JUBILACIÓN COMPLEMENTARIA DGAC - FCPC**