

RESOLUCIÓN EJECUTIVA
Nro. INABIO-RES-025-2022

Dr. Diego Inclán Luna Ph.D.
DIRECTOR EJECUTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE BIODIVERSIDAD

CONSIDERANDO:

I. COMPETENCIA:

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador determina que: *“(...) El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes (...)”*;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que le sean atribuidas en la Constitución y la ley;

Que, el artículo 47 del Código Orgánico Administrativo indica que: *“La máxima autoridad administrativa de la correspondiente entidad pública ejerce su representación para intervenir en todos los actos, contratos y relaciones jurídicas sujetas a su competencia. Esta autoridad no requiere delegación o autorización alguna de un órgano o entidad superior, salvo en los casos expresamente previstos en la ley”*;

Que, el literal e) del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, determina: que los ministros de Estado y las máximas autoridades de las instituciones del Estado, son responsables de los actos, contratos o resoluciones emanados de su autoridad;

Que, el artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala los deberes y responsabilidades de los servidores públicos, respecto al cumplimiento de la Constitución de la República, leyes, reglamentos y demás disposiciones expedidas de acuerdo con la ley;

Que, el artículo 1 del Decreto Ejecutivo Nro. 245 de 24 de febrero del 2014, señala: *“(...) Créase el Instituto Nacional de Biodiversidad, adscrito al Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica con personalidad jurídica de derecho público, con independencia funcional, administrativa, financiera y presupuestaria (...)”*;

Que, el literal m) del numeral 9.1; 9.1.2 del artículo 9 de la Resolución Nro. DINB 2016-00NN que expidió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Instituto Nacional de Biodiversidad – INABIO, publicado en el Registro Oficial Nro. 1007 de 18 de mayo de 2017, establece que el Director Ejecutivo tiene como atribución: *“Dirigir y supervisar las actividades del INB, coordinar y controlar el funcionamiento de las dependencias de ésta y de los distintos sistemas gerenciales y adoptar las medidas más adecuadas para garantizar una administración eficiente, transparente y de calidad.”*;

Que, mediante la Acción de Personal Nro. 001 de 03 de enero de 2022, formulada en base a la RESOLUCIÓN Nro. DIR-018-2021 de 14 de diciembre de 2021, emitida por el Directorio del Instituto Nacional de Biodiversidad, en su artículo 1 establece *“Nombrar por unanimidad al Dr. Diego Javier Inclán Luna, Ph.D., como Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Biodiversidad- INABIO, quien tendrá la representación legal, judicial y extrajudicial de la institución”*;

En consecuencia, el director ejecutivo es competente para expedir y suscribir los actos relacionados con la Administración de Talento Humano que se derivan de la aplicación de Ley

Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y demás normativas secundarias emitidas por el Ministerio del Trabajo; en este caso, los actos administrativos que resuelvan la aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020 y su “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo”.

II. OBJETO Y VOLUNTAD:

Constitución de la República del Ecuador

El número 2 del artículo 11 señala que: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”*;

Los numerales 1, 2, 3, 4, 9 y 23 del artículo 66 reconocen y garantizan a las personas los derechos a la inviolabilidad de la vida, vida digna, integridad personal, que incluye una vida libre de violencia, de tortura, de tratos crueles, inhumanos o degradantes, igualdad formal, igualdad material y no discriminación, la toma de decisiones libres, responsables, informadas y voluntarias sobre su sexualidad, orientación sexual, su salud y vida reproductiva; y, a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y a recibir atención o respuestas motivadas;

El artículo 75 reconoce que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión;

El artículo 233 establece que: *“Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, (...)”*;

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación

El artículo 1 establece que: *“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”*;

Ley Orgánica del Servicio Público

El artículo 22 señala los deberes y responsabilidades de los servidores públicos, respecto al cumplimiento de la Constitución de la República, leyes, reglamentos y demás disposiciones expedidas de acuerdo con la ley;

El literal r) del artículo 23 establece que entre los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos es: *“No ser sujeto de acoso laboral”*;

El artículo innumerado después del artículo 24, agregado por el artículo 1 de la Ley s/n, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 106 de 09 de noviembre de 2017, señala que: *“Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República (...)”*;

Los literales l) y ñ) del artículo 48 determinan que entre las causales de destitución constan: *“Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;”* y *“Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna”*;

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16 de 16 de junio de 2017, el Ministerio del Trabajo expidió la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito laboral;

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo.

El protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo en el numeral 7.2 establece las fases de actuación en el sector público: Fase 1 - Solicitud de Intervención, Fase 2 - Valoración Inicial y Fase 3 – Resolución.

El objeto de este procedimiento administrativo es determinar si la conducta del servidor público constituye discriminación o acoso laboral en espacios de trabajo, estableciendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fue cometida y determinar si existe responsabilidad administrativa del denunciado y de ser el caso la gravedad para interponer el régimen disciplinario que corresponda.

El protocolo da la atribución de actuaciones y la potestad administrativa para aperturar la fase de actuaciones que provengan de una denuncia de carácter formal y así la Unidad Administrativa de Talento Humano elaboró la valoración inicial tras la recepción de dicha denuncia con la finalidad de establecer el objeto o los indicios suficientes para establecer la existencia de preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, tipificadas en la Ley Orgánica de Servicio Público, su reglamento de aplicación o cualquier norma secundaria, cuya finalidad es la tutela del orden administrativo de la institución.

En este sentido, en cumplimiento del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, una vez otorgado el término correspondiente para que el denunciado ejerza el principio de contradicción y el derecho a la legítima defensa, así como la recolección de información y otras

acciones complementarias, verificada la competencia de esta autoridad, se procede a analizar y resolver la pertinencia de calificar si el objeto y espíritu de la denuncia, así como los indicios suficientes para establecer la existencia de preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, aplican para activar el proceso de intervención. al servidor involucrado.

III. DETERMINACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INVOLUCRADOS:

Los servidores involucrados pertenecen al Instituto Nacional de Biodiversidad; y son los siguientes:

- **Mgs. Pablo Alejandro Moreno Cárdenas, Analista de Gestión de Información**
Denunciante / Presunta víctima.
- **Lcdo. Jorge Jhobany Brito Molina, Analista de Gestión de la Información 2**
Denunciado / Presunto agresor.

IV. PROCEDIMIENTO:

Conforme los términos de la denuncia presentada a través del memorando Nro. INABIO-INABIO-2022-1674-M de 04 de agosto de 2022, suscrita por el Mgs. Pablo Alejandro Moreno Cárdenas en calidad de Analista de Gestión de Información, se dispone por parte de la Dirección Administrativa Financiera activar el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo, cuyo objeto es prever criterios iniciales con la finalidad de evitar el desarrollo de situaciones perjudiciales, dar una valoración inicial, minimizar las consecuencias entre los servidores públicos involucrados y de ser el caso activar el proceso de intervención.

En consecuencia, se realiza una valoración del contenido de la denuncia y de las acciones complementarias para establecer indicios suficientes que permitan de ser el caso enmarcar las acciones o actos del servidor público denunciado con los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Fase 1 – Solicitud de Intervención

La denuncia presentada a través del memorando Nro. INABIO-INABIO-2022-1674-M de 04 de agosto de 2022, por el Mgs. Pablo Alejandro Moreno Cárdenas en calidad de Analista de Gestión de Información, es de carácter formal oficial y está legitimada por la presunta víctima (persona afectada), por lo cual, es procedente dar paso a la siguiente fase, (fase 2) de valoración inicial.

Fase 2 – Valoración Inicial

Como parte del proceso de las fases de actuaciones, la Dirección Administrativa Financiera, con la finalidad de establecer indicios de la existencia de prácticas de discriminación o acoso laboral en los espacios de trabajo, apertura la valoración inicial de la denuncia con las siguientes actuaciones:

- i. Recopilación de información (expediente de la UATH Llamados de atención).
- ii. Reunión de trabajo para atención temprana y compromisos de acciones entre la presunta víctima, el jefe inmediato y personeros de la UATH, DAF y DAJ.
- iii. Informe de valoración del resultado de la evaluación psicosocial realizada a los funcionarios Mgs. Pablo Moreno y Lcdo. Jorge Brito.

- iv. Acciones complementarias (informes del presunto agresor, del jefe inmediato y de un tercer involucrado como posible víctima o testigo).

Fase 3 - Resolución

7.2.1 Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

V. VALORACIÓN DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL REALIZADA A LOS FUNCIONARIOS MGS. PABLO MORENO Y LCDO. JORGE BRITO.

Conforme se desprende del INFORME TÉCNICO- No. 065-UATH-2022 de 12 de agosto de 2022, cuyo asunto es: “INFORME DEL RESULTADO DE LA EVALUACION PSICOSOCIAL REALIZADA A LOS FUNCIONARIOS MGS. PABLO MORENO Y LCDO. JORGE BRITO”, suscrito por el Psc. Ind. Alejandro Bolaños, Analista de Talento Humano 2 en su parte pertinente estableció: “(...) *indicar que la UATH en representación del INABIO en temas de gestión del Talento Humano no existe trato preferencial por parte de la institución, no obstante, es necesario señalar que existen diferencias laborales, sobre todo cuando se trata de personal que trabaja en la misma dirección y tiene las mismas actividades y responsabilidades, es sin duda una fuente de conflicto interpersonal.*”

1. CONCLUSION

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial, y conforme a lo establecido en el programa de prevención de riesgos psicosociales las personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, se puede evidenciar que el proceso no existe discriminación ni acoso laboral en los espacios de trabajo de la institución.

Para lo cual después de observar los resultados del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, se puede deducir que el conflicto laboral tiene carácter de interpersonal, en vista que varios de los impases suscitados por el Mgs. Pablo Moreno, y el Lcdo. Jorge Brito, aparecieron por motivos personales.

2. RECOMENDACIÓN

La Unidad administrativa de Talento Humano deberá generar una serie de talleres, en los cuales se impartirán temas puntuales los mismos que se detallan a continuación:

- Comunicación efectiva en el trabajo.*
- Fomentar espacios de dialogo.*
- Elaborar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales.”*

VI. VALORACIÓN, SU RELACIÓN CON LOS PRECEPTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL EN ESPACIOS DE TRABAJO.

1. **De la Discriminación.-** Teniendo una generalidad desde las definiciones normativas, en primer lugar debe analizarse con los preceptos de discriminación en los espacios laborales versus la denuncia o su espíritu, para lo cual, en los términos de la denuncia no se denota o evidencia un trato desigual, exclusivo o preferencial hacia el Mgs. Pablo Moreno, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral o en los ámbitos de relacionamiento profesional con el Lcdo. Jorge Brito.

En esta misma conceptualización de discriminación, se analiza los informes como acciones complementarias del presunto agresor, del jefe inmediato y de un tercer involucrado como posible víctima o testigo, de los cuales se denota y evidencia que la denuncia **CARECE DE LOS FUNDAMENTOS ESENCIALES PARA CONSTITUIRSE EN DISCRIMINACIÓN**, ya que no se da un trato desigual, exclusivo o preferencial hacia el Mgs. Pablo Moreno, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los ámbitos de relacionamiento profesional con el Lcdo. Jorge Brito.

2. **Del acoso laboral.-** En base a la conceptualización de acoso laboral, la denuncia nuevamente **CARECE DE ELEMENTOS ESENCIALES**, ya que, en la misma no se denota o evidencia que el Lcdo. Jorge Brito haya manifestado criterios o en su defecto se hayan dado comportamientos atentatorios a la dignidad del Mgs. Pablo Moreno de manera puntual, de forma reiterada o potencialmente lesiva, cometido en los ámbitos de relacionamiento profesional o en cualquier momento, menoscabando, maltratando, humillando, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Por lo cual, se han analizado los informes como acciones complementarias del presunto agresor, del jefe inmediato y de un tercer involucrado como posible víctima o testigo, de los cuales se denota y evidencia que el Lcdo. Jorge Brito no ha manifestado criterios o en su defecto no ha presentado comportamientos atentatorios a la dignidad del Mgs. Pablo Moreno que menoscaben, maltraten, humillen, o bien que amenacen o perjudiquen su situación laboral.

VII. RESULTADOS DE LA VALORACIÓN INICIAL DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA:

Conforme se desprende del INFORME TÉCNICO- No. 066-UATH-2022 de 12 de agosto de 2022, cuyo asunto es: *“Informe de valoración inicial, memorando Nro. INABIO-INABIO-2022-1674-M de 04 de agosto de 2022, Denuncia formal del Mgs. Pablo Moreno “Quejas sobre malos tratos de parte del Lcdo. Jorge Brito”*, suscrito por la Mgs. Carla Alexandra Caicedo M., Directora Administrativa Financiera en su parte pertinente señaló:

1. La denuncia no se enmarca en los preceptos de discriminación y acoso laboral en los espacios de trabajo.
2. La denuncia parte de un conflicto de carácter interpersonal.

3. La denuncia parte en alcance a un conflicto de carácter interpersonal del año 2019, que fue solucionado y de los cuales existen dos actas de mediación de solución de conflictos.

1. CONCLUSIONES

Conforme los antecedentes y análisis expuestos y al haber seguido a cabalidad con el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo, esta Dirección Administrativa Financiera concluye que la denuncia parte en alcance a un conflicto de carácter interpersonal del año 2019, que fue solucionado en su momento, y del cual existen dos actas de mediación de solución de conflictos; por ende, subsiste el conflicto de carácter interpersonal, el cual no se enmarca en los preceptos de discriminación y acoso laboral en los espacios de trabajo, por lo tanto, no guarda relación con el ámbito de actuación del protocolo. Es decir que, aunque la situación guarde relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial, no existe discriminación o acoso conforme los términos de la denuncia y las acciones complementarias en el ámbito de relacionamiento profesional del Lcdo. Jorge Brito hacia el Mgs. Pablo Moreno.

2. RECOMENDACIONES

Con fundamento a las disposiciones establecidas en la normativa legal vigente y al concluir que se trata de un conflicto interpersonal, dado que no reúne los requisitos esenciales para que se enmarque en discriminación o acoso laboral, así como las evidencias no demuestran dichos actos y por lo tanto no existe certeza alguna de conductas punibles, esta Dirección recomienda:

1. A la UATH institucional a través del Psc. Ind. Alejandro Bolaños, Analista de Talento Humano 2, fomentar espacios de diálogo entre los servidores públicos Mgs. Pablo Moreno y Lcdo. Jorge Brito.
2. A la UATH institucional a través del Psc. Ind. Alejandro Bolaños, Analista de Talento Humano 2 realice en el plazo de un mes contado desde la emisión de la resolución respectiva, un nuevo levantamiento de la valoración de riesgos psicosociales de los servidores públicos Mgs. Pablo Moreno y Lcdo. Jorge Brito y se establezcan nuevos parámetros y medidas de prevención para futuros conflictos de carácter interpersonal.
3. A la UATH institucional a través del Psc. Ind. Alejandro Bolaños, Analista de Talento Humano 2 y al Mgs Pablo Sánchez, Director de Difusión y Gestión de Información, activen el procedimiento que más convenga para activar la resolución de conflictos interpersonales entre los servidores públicos Mgs. Pablo Moreno y Lcdo. Jorge Brito.
4. Derivar la denuncia con el expediente completo a la Máxima Autoridad del INABIO para su conocimiento y aprobación, de así considerarlo, este informe coadyuvará a tomar la voluntad administrativa para archivo y cierre del expediente.
5. Poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo este informe de valoración inicial.
6. Poner en conocimiento del Mgs. Pablo Moreno y del Lcdo. Jorge Brito el contenido de la resolución administrativa.

VIII. MOTIVACIÓN:

El procedimiento se apega a lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020, y a su “Protocolo de

prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo, por ende cumplió con los principios de: Seguridad Jurídica establecido en el artículo 82 de la Constitución del Ecuador, que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes; Legalidad/Tipicidad: No se observa los preceptos legales típicos para que la denuncia y los indicios que se desarrollaron como acciones complementarias den prueba fehaciente de discriminación o acoso laboral, por ende no existen hechos que configuran la infracción y las existencia de sanciones aplicables, que estén definidas en la norma antes invocada; Proporcionalidad: El Art. 76 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador determina que se establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones cometidas y las sanciones administrativas, por lo tanto al no existir una infracción no puede darse la aplicabilidad de una sanción por mero cumplimiento del principio de legalidad, así también esta Administración Pública para la graduación y dosimetría del cometimiento de una infracción y la aplicación de una sanción toma en cuenta las garantía constitucionales, considerando otros criterios como intencionalidad, reiteración, naturaleza de los perjuicios causados y reincidencia de los hechos; Responsabilidad: a) Al servidor público Lcdo. Jorge Jhobany Brito Molina, Analista de Gestión de la Información 2 en calidad de denunciado / presunto agresor, no se le encuentra responsabilidad en sus actos o acciones de discriminación o acoso laboral para con el servidor público denunciante presunta víctima, bajo el análisis probatorio de la denuncia, los elementos de acciones complementarias y el resultado de la evaluación psicosocial, puesto que las acciones cometidas no se ajustan a los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Estando dentro del término legales; y, en ejercicio de las atribuciones previstas en la Constitución de la República del Ecuador, las facultades establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General de aplicación y demás normas vigentes y conexas.

RESUELVO:

PRIMERA: Acoger en su totalidad el contenido de los resultados de la valoración inicial de la Dirección Administrativa Financiera, emitido a través del INFORME TÉCNICO- No. 066-UATH-2022 de 12 de agosto de 2022, cuyo asunto es: “Informe de valoración inicial, memorando Nro. INABIO-INABIO-2022-1674-M de 04 de agosto de 2022, Denuncia formal del Mgs. Pablo Moreno “Quejas sobre malos tratos de parte del Lcdo. Jorge Brito”, suscrito por la Mgs. Carla Alexandra Caicedo M., Directora Administrativa Financiera.

SEGUNDA: Ordenar a la Dirección Administrativa Financiera que disponga: **1.** A la UATH institucional a través del Psc. Ind. Alejandro Bolaños, Analista de Talento Humano 2, fomentar espacios de diálogo entre los servidores públicos Mgs. Pablo Moreno y Lcdo. Jorge Brito. **2.** A la UATH institucional a través del Psc. Ind. Alejandro Bolaños, Analista de Talento Humano 2 realice en el plazo de un mes contado desde la emisión de la resolución respectiva, un nuevo levantamiento de la valoración de riesgos psicosociales de los servidores públicos Mgs. Pablo Moreno y Lcdo. Jorge Brito y se establezcan nuevos parámetros y medidas de prevención para futuros conflictos de carácter interpersonal. **3.** A la UATH institucional a través del Psc. Ind. Alejandro Bolaños, Analista de Talento Humano 2 y al Mgs Pablo Sánchez, Director de Difusión y Gestión de Información, activen el procedimiento que más convenga para activar la resolución

de conflictos interpersonales entre los servidores públicos Mgs. Pablo Moreno y Lcdo. Jorge Brito. **4.** Poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo esta resolución, el informe de valoración inicial y de ser posible todo el expediente. **5.** Poner en conocimiento del Mgs. Pablo Moreno y del Lcdo. Jorge Brito el contenido de la presente resolución administrativa.

TERCERA: Dejar a salvo las acciones administrativas y judiciales que se crean asistidos los dos servidores públicos en tanto sus conflictos de carácter personal u otro menester.

CUARTA: Archivar el presente trámite por falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial para enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo y se dedujera a través de dicha valoración que se enmarca en un conflicto laboral de carácter interpersonal y por ende que no es necesario la activación del Proceso de Intervención y la aplicación del régimen disciplinario al presunto agresor.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- La presente resolución, entrará en vigencia a partir de su suscripción, por efectos de confidencialidad de la información no se publicara en el Registro Oficial, más constará en el archivo de resoluciones y en los expedientes de cada servidor involucrado.

Dado y firmado en el despacho del Instituto Nacional de Biodiversidad, en la ciudad de San Francisco de Quito D.M., a los 13 días del mes de septiembre de 2022.

Comuníquese y Cúmplase.-

Dr. Diego Javier Inclán Luna, Ph.D.
DIRECTOR EJECUTIVO
INSTITUTO NACIONAL DE BIODIVERSIDAD

ÁREA RESPONSABLE SUMILLA

Elaborado DAJ Lenin Núñez