

RESOLUCIÓN NRO. COPISA-018-RP-2025

**LOYDA RAQUEL OLIVO CHEME
PRESIDENTA
CONFERENCIA PLURINACIONAL E INTERCULTURAL DE
SOBERANÍA ALIMENTARIA**

Expediente Nro. COPISA-CA-2025-001

Correo electrónico: rcarvajal@soberaniaalimentaria.gob.ec

A: RICARDO RENE CARVAJAL SUAREZ

Vistos: Quito, D.M., 21 de julio de 2025, las 16h20, Ing. Loyda Raquel Olivo Cheme Presidenta de la Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria, conforme consta de la Acción de Personal No. COPISA-ST-TH-001, de fecha 10 de enero de 2025: En ejercicio de las Atribuciones determinadas en el artículo 8 acápite 1, sub acápite 1.2. literal

b) del Estatuto Orgánico Organizacional por Procesos de la Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria en concordancia con el artículo 47 del Código Orgánico Administrativo, el artículo 33 de la Ley Orgánica del Régimen de la Soberanía Alimentaria, la Presidenta de la Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria es la máxima autoridad; por lo tanto, soy competente para conocer, tramitar y resolver este procedimiento; por lo expuesto, previo a resolver se debe analizar lo siguiente:

Primero: Validez Procesal.-

1.1. Cumplimiento de los principios del debido proceso.- El Artículo 76, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes...”*. En la tramitación de la presente acción administrativa se han cumplido con todas las formalidades que preceptúa la Constitución de la República del Ecuador y la Ley, garantizándole a la servidora accionante el derecho a la defensa en todas las instancias del proceso, por lo que no habiéndose incurrido en violación de solemnidad alguna, se declara la validez procesal.

Segundo: Antecedentes.-



2.1. Mediante Oficio Nro. MDT-SSCRSSP-2025-0807-O, de fecha 06 de junio de 2025, se traslada la denuncia presentada por el servidor señor Pablo Xavier Castro Bedón servidor de la Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria por presuntos actos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia en su contra por parte del servidor de la Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria señor Ricardo René Carvajal Suárez.

2.2. Mediante Memorando Nro. COPISA-PG-PC-2025-0195-M, Quito, D.M., 23 de junio de 2025, la Ing. Loyda Raquel Olivo Cheme, PRESIDENTA DE LA CONFERENCIA PLURINACIONAL E INTERCULTURAL DE SOBERANÍA ALIMENTARIA, conforma el Comité Asesor Permanente para que investigue los presuntos actos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia en contra del servidor señor Pablo Xavier Castro Bedón.

2.3. Mediante Memorando Nro. COPISA COPISA-PG-PC-2025-0211-M, Quito, D.M., 26 de junio de 2025, el Eco. Miguel Eloy Riofrío Figueroa, Presidente del Comité Asesor Permanente de la COPISA, solicita al servidor accionante señor Pablo Xavier Castro Bedón: *"(...) 2. PRUEBA: En el término de tres (3) días presente los medios de prueba del hecho denunciado."*

2.4. Mediante memorando Nro. COPISA-PG-PC-2025-0197-M, Quito, D.M., 26 de junio de 2025, el Eco. Miguel Eloy Riofrío Figueroa, Presidente del Comité Asesor Permanente de la COPISA, solicita al servidor señor Ricardo René Carvajal Suárez: *"(...) 2. PRUEBA: En el término de tres (3) días conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo."*

2.5. Mediante informe Nro. COPISA-CA-2025-001, de fecha 07 de julio de 2025, el Comité Asesor Permanente de la Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria y Nutricional, dentro del expediente Nro. COPISA-CA-2025-001, por los presuntos actos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer denunciados por el servidor señor Pablo Xavier Castro Bedón, recomienda: *"Al haberse verificado la existencia de un acto de agresión en contra de la integridad del servidor PABLO XAVIER CASTRO BEDÓN, se recomienda sancionar al servidor denunciado de conformidad con lo que establezca el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la COPISA. (...)"*

2.6. Mediante Informe Nro. 046-COPISA-TH-2025, de fecha 14 de julio de 2025, la Ing. Genoveva del Rocío Espinoza Lucas dentro del expediente Nro. CA-2025-002, por los presuntos actos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer denunciados por el servidor señor



Pablo Xavier Castro Bedón, recomienda: *“Que la autoridad se acoja a las recomendaciones realizadas por el Comité Asesor, a fin de generar un ambiente adecuado de trabajo, a fin de que el personal pueda desarrollar las actividades enmarcadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.*

Se recomienda Aplicar régimen disciplinario establecido en la LOSEP y su Reglamento General, y reglamentación interna al Economista RICARDO RENE CARVAJAL SUÁREZ de conformidad al artículo 42 de la Ley Orgánica de servicio Público, literal a) Faltas leves, por tener un trato inadecuado con un compañero de trabajo.”.

Tercero: Base Normativa. -

- Constitución de la República del Ecuador
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW)”.
- Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.
- ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244 de 25 de noviembre de 2020, publicado en el Registro Oficial No. 355 el 22 de Diciembre 2020 (PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN ESPACIOS DE TRABAJO)

Cuarto: Motivación.-

4.1. La Constitución de la República del Ecuador dispone que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

La carta magna establece como parte de las garantías del debido proceso que *“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos (...).”* (Art. 76.7.1).

La Constitución reconoce el derecho que tienen los administrados o la ciudadanía en general, a obtener por parte de las autoridades judiciales y administrativas, decisiones motivadas, lo que comprende la explicación o exposición de las razones por las cuales se adopta una decisión. Esta decisión conlleva la identificación del derecho considerado aplicable al caso y



la explicación de su pertinencia; de manera que, se garantiza que la decisión sea acorde al ordenamiento jurídico vigente.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, respecto a este derecho, ha determinado que *“la motivación no se agota con la mera enunciación inconexa de normas jurídicas o antecedentes de hecho, sino que obliga al juzgador a explicar de manera fundamentada por qué una disposición jurídica se aplica a un antecedente de hecho y qué conclusiones se derivan de esta aplicación”; señalando además que “la motivación corresponde a la obligación de las autoridades públicas de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones”; y, que “La motivación como garantía constitucional no establece modelos ni exige altos estándares de argumentación jurídica; al contrario, contiene únicamente parámetros mínimos que deben ser cumplidos”.*

En ese sentido, la Corte ha señalado que una violación del literal l numeral 7 del artículo 76 de la Constitución ocurre ante dos posibles escenarios: *“...(i) la inexistencia de motivación, siendo esta una ausencia completa de argumentación de la decisión; y (ii) la insuficiencia de motivación, cuando se incumplen criterios que nacen de la propia Constitución al punto que no permiten su comprensión efectiva”.*

La Corte Constitucional ha definido además que el criterio rector para el control de la motivación es la suficiencia, precisando que, *“una argumentación jurídica es suficiente cuando cuenta con una estructura mínimamente completa”.*

Está claro, que existe un objeto, ámbito o contenido protegido por la norma constitucional; empero, conforme la nueva línea jurisprudencial de la Corte Constitucional del Ecuador, como máximo organismo de interpretación constitucional del país, a fin de garantizar este derecho, las decisiones o resoluciones no pueden ser encasilladas de manera categórica en un denominado test o supuestos predeterminados, al contrario, este derecho se garantiza con una argumentación ***“mínimamente completa”*** que ofrezca una respuesta razonada en derecho aplicado al caso en concreto.

Por otra parte, el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la COPISA, las faltas se clasifican en leves y graves. a.- Faltas leves.- Se consideran faltas leves, las acciones u omisiones contrarias a las normas establecidas que lleguen alterar o perjudicar de manera significativa, el normal desarrollo o desenvolvimiento de las actividades de la unidad administrativa, realizadas por error, descuido o desconocimiento, sin intención de causar daños. Las faltas leves serán sancionadas con una



amonestación verbal y/o escrita dependiendo la gravedad de la falta; y, en caso de reincidencia dentro de un mismo mes, será objeto de sanción pecuniaria. b.- Faltas graves.- Se consideran faltas graves aquellas acciones u omisiones, que alteren gravemente el orden jurídico o que alteren gravemente el orden institucional, y se sancionará con suspensión temporal sin goce de remuneración, o destitución, previo el trámite del sumario administrativo que se ejecutará en aplicación de las garantías del debido proceso, respetando el derecho a la defensa y en aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la o el servidor público. La Transgresión de las prohibiciones señaladas en el Art. 24 de la LOSEP, se consideran faltas graves. Según la LOSEP, las sanciones disciplinarias por orden de gravedad se clasifican en las siguientes: a) Amonestación verbal; b) Amonestación escrita; c) Sanción pecuniaria administrativa; d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y, e) Destitución. Las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas...” Art. 43 de la LOSEP. El Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la COPISA establece las causales, tanto para la suspensión temporal sin goce de remuneración, cuanto para la destitución, previo el sumario administrativo previsto en el artículo 44 de la LOSEP y el procedimiento determinado en la Sección III, del Capítulo V de su Reglamento General. La destitución del cargo constituye la máxima sanción administrativa dentro de la Institución; será impuesta únicamente por la máxima autoridad o su delegado/a. Tales sanciones solo se impondrán al servidor que hubiere incurrido en una o más causales determinadas en el Art. 48 de la LOSEP, luego de haberse realizado el sumario administrativo establecido en la Sección 3ª del Capítulo V del Reglamento General a la LOSEP.

En este sentido, tras un examen meticuloso de la totalidad de la información recopilada, por el equipo investigador (Comité Asesor) se ha podido corroborar la existencia de un presunto acto de violencia e intimidación por parte del servidor RICARDO RENE CARVAJAL SUÁREZ contra del servidor PABLO XAVIER CASTRO BEDÓN, adecuado su conducta a una falta grave establecidas en el Art. 48 letra l) de la LOSEP. Es decir, que el servidor público en mención ha incurrido en quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en la ley. Este literal en resumen se refiere a cualquier falta grave que cometa en el desempeño de sus funciones y que contravenga las normas y deberse establecidos en la LOSEP.

Quinto: Conclusiones. –

5.1. La denuncia presentada por el servidor señor Pablo Xavier Castro Bedón, el 29 de mayo de 2025, ante el Ministerio del Trabajo – Dirección Regional, en contra del servidor señor Ricardo René Carvajal Suárez por presuntos actos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia



no cumple con los requisitos exigidos en el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo emitido por el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial Nro. 244 de fecha 22 de diciembre de 2020. El accionante no individualiza la hora aproximada en que sucedieron los hechos y no determina los terceros presuntos agresores.

5.2. El denunciante, durante el proceso investigativo llevada a cabo por el Comité Asesor anuncia y reproduce prueba testimonial a su favor con la comparecencia de sus testigos las servidoras María José Bustamante y Patricia Guille Bonilla Ledesma, cumpliendo de esta forma con lo que establece el artículo 10 letra f), del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Por tanto, en el procedimiento investigativo no se permitió únicamente el testimonio del denunciante, sino también, de sus dos testigos quienes corroboraron sus hechos alegados, con las cuales se sustenta la existencia de los actos de violencia alegados por el denunciante en el marco de las disposiciones normativas del Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo emitido por el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial Nro. 244 de fecha 22 de diciembre de 2020.

5.3. El denunciado, se limita a realizar un ejercicio argumentativo de instancias en el cual señala varios artículos de la Constitución de la República, la LOSEP y su Reglamento General así como del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo que según el accionado fueron vulnerados en el proceso de investigación, sin explicar la vinculación con los actos de violencia a él imputados, sin que haya presentado argumentos de descargo suficientes que permita determinar la inexistencia de la infracción alegada por el denunciante. Más bien, en su declaración testimonial señala: *“...Mi intervención hacia el señor Pablo Castro fue realizada en estricta observancia de mis responsabilidades como coordinador administrativo financiero...”*; continua: *“...Si le tome del brazo...”*. Es decir, existe la afirmación positiva del accionado aceptando el acto imputado en su contra.

5.4. La expresión *“a confesión de parte relevo de prueba”*, es un principio legal que señala que si una de las partes en proceso reconoce la verdad de un hecho sería suficiente para probar ese hecho, sin la necesidad de que el accionante presente más pruebas. Sin embargo, no se considera únicamente este principio y se valora las declaraciones de los dos testigos presentados



por el accionante mismas que concuerdan con las afirmaciones tanto del accionante, cuanto del accionado. Por tanto, existen suficientes elementos probatorios legítimos pertinentes, útiles y conducentes con los cuales se sustenta la existencia del acto de violencia investigado.

5.5. El servidor señor RICARDO RENE CARVAJAL SUÁREZ, ha adecuado su conducta a una falta grave tipificada en el Art. 48 letra l) de la LOSEP y sancionada en el Art. 43 de la misma norma legal, previo el sumario administrativo previsto en el artículo 44 de la LOSEP y el procedimiento establecido en su Reglamento y/o Acuerdo que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

Sexto: Resolución. –

Por lo antes mencionado, del análisis efectuado, y en virtud de lo expuesto, esta autoridad en uso de sus atribuciones, **RESUELVE:**

6.1. AVOCAR conocimiento del expediente administrativo Nro. COPISA-CA-2025-001.

6.2. ACOGER la recomendación total del informe Nro. COPISA-CA-2025- 001 de fecha 07 de julio de 2025 expedido por el Comité Asesor Permanente y la recomendación parcial del Informe Nro. 046-COPISA-TH-2025 de fecha 14 de julio de 2025 expedido por la Analista de Talento Humano.

6.2. DECLARAR la existencia del acto de violencia denunciado por el servidor señor Pablo Xavier Castro Bedón en contra del servidor señor Ricardo René Carvajal Suárez.

6.3. DISPONER a la Unidad de Administración de Talento Humano de la Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria o quien hiciere sus veces inicie el proceso administrativo, oral y motivado establecido en la LOSEP aplicando el procedimiento establecido en su Reglamento.

6.4.- INFORMAR la decisión adoptada a la Dirección Regional del Ministerio del Trabajo.

6.5.- NOTIFICAR con el contenido de este acto administrativo al servidor señor Ricardo René Carvajal Suárez en los canales y direcciones electrónicas de la institución.



6.6.- ENCARGAR la ejecución de la presente resolución a la Unidad de Administración de Talento Humano de la Conferencia Plurinacional e Intercultural de Soberanía Alimentaria o quien hiciere sus veces.

Notifíquese y Cúmplase.-

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a los veinticinco días del mes de julio de dos mil veinticinco.

Ing. Loyda Raquel Olivo Cheme
PRESIDENTA
CONFERENCIA PLURINACIONAL E INTERCULTURAL
DE SOBERANÍA ALIMENTARIA