

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

EMPRESA PÚBLICA DE COMUNICACIÓN DEL ECUADOR EP

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Mgs. Grace Vanessa Cordero Loor
GERENTE GENERAL SUBROGANTE

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *"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"*;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *" (...) El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"*;

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *"Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual; b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres (...) personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual (...)"*;

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *"El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria"*

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

aplicación en el sector público”;

Que, el literal l) del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivada. 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. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”;*

Que, el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: *“(…) El sector público comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. (...) 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado (...)”;*

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador determina: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;*

Que, el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”;*

Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

Que, el literal b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Para establece: *“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar(...);*

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

Que, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, ratificado por nuestro país el 30 de julio de 1962, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;

Que, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: *“(...) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales(...)”*;

Que, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 69, de 25 de mayo de 2022, en su Preámbulo señala que: *“la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social (...) y que “también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.”*

Que, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en el literal a) del artículo 1 prescribe: *“la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*;

Que, el literal e) del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, prescribe que las máximas autoridades de las entidades del Estado tiene la atribución y la obligación de: *“(...) Dictar los correspondientes reglamentos y demás normas secundarias necesarias para el eficiente, efectivo y económico funcionamiento de sus instituciones (...)”*;

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

Que, en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Pública, establece que: “(...)Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado (...);”;

Que, el artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas estipula: “Deberes y Atribuciones del Gerente General.- El Gerente General, como responsable de la administración y gestión de la empresa pública, tendrá los siguientes deberes y atribuciones: 1.- Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública; 2. Cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y demás normativa aplicable, incluidas las resoluciones emitidas por el Directorio; (...) 4. Administrar la empresa pública, velar por su eficiencia empresarial (...) 18. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y las normas internas de cada empresa (...);”;

Que, la Disposición Transitoria Única de la Ley Orgánica reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, de 16 de mayo de 2024, establece: “En ciento ochenta (180) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo; la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación; el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública, en el ámbito de sus competencias, emitirán la normativa que se requiera para dar cumplimiento a la Ley”;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público, señala en su artículo 2 como uno de sus objetivos y principios la “no discriminación”;

Que, el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe sobre los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos;

Que, el literal ñ) del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: “Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos. - Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente (...) ñ) Generar actos de violencia y acoso laboral”;

Que, el artículo 41 de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: “La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho. La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso”;

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

Que, el literal b) del artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *“Faltas graves.-Son aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional. La sanción de estas faltas está encaminada a preservar la probidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las servidoras y servidores públicos y se encuentran previstas en el artículo 48 de esta ley. Además se considerará falta grave la denegación de la solicitud de acceso a la información pública, así como la falta de cumplimiento de las obligaciones de transparencia de conformidad con la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública. La reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave. Las faltas graves darán lugar a la imposición de sanciones de suspensión o destitución, previo el correspondiente sumario administrativo. En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor”*;

Que, los literales l) y ñ) del artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone como causales de destitución: *“l) 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 *“ñ) 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 violencia y acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna. Así como a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados”*;

Que, los numerales 14 y 22 del artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres determina: *“Las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes: (...)14. A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral. y (...)22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia (...)”*;

Que, el numeral 3 del artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia con las Mujeres señala: *“Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas*

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia (...);

Que, los literales a) y b) del artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, respecto a las atribuciones establecidas para el ente rector del Trabajo establece: “a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y b) Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con el fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral”;

Que, el Decreto Ejecutivo número 1160, de 26 de septiembre de 2020, expedido por el señor Presidente de la República dispuso la creación por escisión de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP, la misma que, deberá asumir los activos, pasivos y patrimonio de la Empresa Pública Medios Públicos de Comunicación del Ecuador – Medios Públicos EP, referente a las actividades de radiodifusión, televisión y diario El Telégrafo como un medio digital;

Que, con fecha 26 de julio de 2022, se instrumentó y legalizó la transferencia de activos, pasivos y derechos litigiosos que realizó la Empresa Pública Medios Públicos de Comunicación del Ecuador – Medios Públicos EP En liquidación hacia la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP, mediante suscripción de la Escritura de Escisión No. 20221701034P02286 ante el señor Dr. Carlos Vladymir Mosquera Pazmiño Notario Trigésimo Cuarto del cantón Quito;

Que, el artículo 97, inciso final, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe: “Si el servidor denunciado es la máxima autoridad de la institución, la autoridad nominadora o el titular de la UATH, el procedimiento de sumario administrativo se llevará a cabo por el Ministerio del Trabajo conforme a la normativa que para el efecto expida”;

Que, el artículo 12 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: “El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la integridad sexual de la persona trabajadora, persona servidora pública, u otra persona relacionada en el

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía (...);

Que, el artículo 13 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: *“Todo empleador deberá anualmente capacitar a todos sus empleados, en especial a los directivos, gerentes, administradores, ejecutivos y cualquier otra persona que tenga cargo directivo sobre la importancia de la prevención y acción inmediata en los casos de acoso sexual laboral y la tolerancia cero a conductas acosadoras. Además, deberá adecuar su reglamento interno de trabajo de modo que se incluyan mecanismos de prevención de acoso sexual laboral, de identificación oportuna de casos y el plan de acción a tomar”;*

Que, el artículo 14 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta señala los principios que se deberán aplicar en los procedimientos específicos para la investigación de denuncias y sanciones;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017, se expidió la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial No. 355 de 22 de diciembre de 2020, se 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;

Que, el 21 de diciembre de 2021 el pleno de la Corte Constitucional emitió la Sentencia: Revisión de Garantías (986-19-JP y Acumulados) con el fin de establecer vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral, mediante la cual en el numeral “IX Decisión” señala: *“8.2. Que el MDT elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado, conforme se especificó en los párrafos 65 y 66 ut supra (...);*

Que, el artículo 3 del Acuerdo Ministerial No. 2025-093 de 14 de agosto de 2025, referente a la **NORMA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL AMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO**, respecto a las responsabilidades,

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

señala : “Corresponde a las instituciones públicas, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los servidores públicos, consagrados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, para prevenir la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, de manera imparcial (...)”

Que, mediante Resolución Nro. SD-004-2025 de 21 de noviembre de 2025, el Directorio de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP, resolvió” “(...) **Artículo 1.-** Conocer y aceptar la renuncia al cargo presentada por la Gerente General de la Empresa Pública del Ecuador EP, Mgs. Marcela Priscila Holguín Naranjo, presentada mediante Oficio No. COMEP-GG-2025-0223-O de 18 de noviembre de 2025. **Artículo 2.-** Disponer a la Mgs. Marcela Priscila Holguín Naranjo, que presente al Directorio de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP, en un término de quince (15) días contados a partir de la emisión de la presente resolución, el informe de Fin de Gestión que deberá contener el Acta de Entrega Recepción del archivo de la Secretaría del Directorio, con cierre a la fecha de la aceptación de su disponibilidad al cargo. **Artículo 3.-** Designar de la terna presentada por el Presidente del Directorio, a la Mgs. Grace Vanessa Cordero Loor, con Cédula de Ciudadanía No. 0925502262, como Gerente General Subrogante de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador - COMUNICA EP, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, quien ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública, ejerciendo su cargo a partir de la notificación de la presente resolución. **Artículo 4.-** Poner en conocimiento de la Mgs. Grace Vanessa Cordero Loor, el correspondiente nombramiento como Gerente General Subrogante de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador - COMUNICA EP, quien ejercerá sus funciones con absoluta responsabilidad y bajo la evaluación permanente del Directorio, debiendo desempeñar sus funciones en los términos previstos en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Empresas Públicas y demás disposiciones del ordenamiento jurídico vigente, además de precautelar los intereses de la empresa pública, y por ende, del Estado(...)”;

Que, mediante Oficio Nro. MINTEL-CGAF-2025-0318-Ode 21 de noviembre de 2025, el Mgs. Daniel Alfredo Patiño Acuña, Coordinador General Administrativo Financiero del Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, notificó a la señorita Mgs- Grace Vanessa Cordero Loor, Coordinadora General de Medios de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP, lo que sigue “(...) De lo manifestado, y luego del análisis de los perfiles propuestos y conforme a las facultades establecidas en la LOEP y el Reglamento de Funcionamiento del Directorio de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP, se procedió a la respectiva deliberación y votación. En este contexto, y en cumplimiento estricto de la resolución adoptada por el Directorio, me permito notificar la Resolución No. SD-004-2025 de 21 de noviembre de 2025, mediante la cual se designa a usted como Gerente General

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

Subrogante de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP. La presente designación se efectúa en observancia directa del marco jurídico aplicable, particularmente lo previsto en: La Ley Orgánica de Empresas Públicas, respecto de la facultad del Directorio para designar a la máxima autoridad ejecutiva o su subrogante; El Reglamento de Funcionamiento del Directorio de COMUNICA EP, en cuanto a los procesos de deliberación, votación y formalización de resoluciones; En virtud de lo anterior, la persona designada deberá ejercer las funciones propias del cargo de Gerente General Subrogante, observando los principios de legalidad, responsabilidad, eficiencia, transparencia y servicio a la ciudadanía, que rigen la administración pública y, específicamente, la operación de las empresas públicas del Estado(...);

Que, en Acción de Personal No. 743 de fecha 21 de noviembre de 2025, la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP, notificó el cargo de Gerente General Subrogante a la Mgs. Grace Vanessa Cordero Loor;

Que, en correo electrónico de 20 de marzo de 2026, la Mgs. Paulina del Pilar Villarroel Ronquillo, Directora Administrativa y de Talento Humano, solicita al Espc. José Gabriel Estrella López, Jefe de Asesoría Jurídica lo que sigue “(...) *Estimado José para la gestión respectiva por favor (...)*”; y,

En ejercicio de las atribuciones Constitucionales, Legales, Reglamentarias que se encuentra investido,

RESUELVE:

Artículo 1.- EXPEDIR el “**INSTRUCTIVO DE PROTOCOLO INTERNO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**” para los servidores y funcionarios de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP, que se anexa a la presente resolución.

Artículo 2.- DISPONER el cumplimiento y seguimiento de la presente resolución a la Dirección Administrativa y de Talento Humano.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRIMERA .- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Resolución a la Dirección Administrativa y de Talento Humano; y, a la Dirección de Planificación Procesos y Tecnología realizar la publicación de la presente Resolución en la página web oficial de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador EP.

SEGUNDA.- En todo lo no previsto en la presente Resolución, se estará a lo dispuesto en

Resolución Nro. COMEP-GG-2026-0013-R

Quito, D.M., 30 de marzo de 2026

la Norma Para La Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y, Acoso Sexual Laboral, en el ámbito Laboral del Sector Público y demás normativa conexas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La presente Resolución regirá a partir de su suscripción.

PUBLÍQUESE Y NOTIFÍQUESE.-

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Grace Vanessa Cordero Loor
GERENTE GENERAL SUBROGANTE

Anexos:

- protocolo_resolucion_de_conflictos.pdf

Copia:

Señor Ingeniero
Oscar Efraim Miranda Patin
Director de Planificación Procesos y Tecnología

je