



**ESPECIALIZACIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

## **EL MOBBING EN LATINOAMÉRICA: CONCEPTOS Y LEGISLACIONES.**

Propuesta de artículo presentado como requisito para la obtención del título:

**Especialista de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional**

Por el estudiante:  
**Mota Ibarra Yoselin Elena**

Bajo la dirección de:  
**Herrera Vitelli Irena Pamela**

**Universidad Internacional del Ecuador**

**Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional  
con mención en Salud Ocupacional**

**Quito- Ecuador**

**Mes Abril del año 2020**

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## **DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD**

Yo, Yoselin Elena Mota Ibarra, declaro bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Firma del o los autores

El director de tesis, por su parte, debe utilizar un párrafo similar:

Yo, Irena pamelá Herrera, certifico que conozco al autor del presente trabajo siendo él responsable exclusivo tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.

Firma del director de la tesis

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

El mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

Mobbing in Latin America: concepts and legislation

### Resumen

El presente estudio analiza al Mobbing o acoso laboral. Utilizando la metodología de la revisión sistemática, se ha buscado identificar, las perspectivas conceptuales generadas alrededor del término mobbing, así como reflexionar sobre la legislación ecuatoriana gestada alrededor de este fenómeno y comparar los mecanismos jurídicos existentes en Argentina, Colombia, Chile, Brasil, México y Venezuela. Se trata entonces de un estudio cualitativo, sistemático y bibliográfico que ha tenido como fundamento el análisis de la producción científica sobre el Mobbing tomando como base también el aspecto jurídico de su conceptualización, y como a partir de ese se está operativizando esta problemática y desde que perspectivas (salud mental, riesgo psicosocial, problema laboral, etc.) se está actuando frente a ello. A partir de ello se ha realizado una búsqueda formal en una serie de bases de datos científicas en base a términos y conceptos relacionados con el mobbing: tales como acoso moral, terror psicológico, acoso laboral, así como términos en inglés como harassment, mobbing in the work place, bullying in the workplace. Posteriormente se han seleccionado y analizado artículos cuyo origen y temática se han centrado específicamente en los propósitos centrales del presente artículo, siempre considerando la prioridad y el análisis desde la problemática en Ecuador así como en Latinoamérica.

Palabras clave: Mobbing, Acoso moral, Terror psicológico, Acoso laboral, Leyes, Normativas.

### Abstract

The present study analyzes Mobbing or bullying. Using the methodology of the systematic review, we have sought to identify the conceptual perspectives generated around the term mobbing, as well as to reflect on the Ecuadorian legislation created around this phenomenon and to compare the existing legal mechanisms in Argentina, Colombia, Chile, Brazil, and Mexico. and Venezuela. It is, then, a qualitative, systematic and bibliographic study that has been based on the analysis of scientific production on Mobbing, also taking as a basis the legal aspect of its conceptualization, and how this problem is being operationalized since and since perspectives (mental health, psychosocial risk, work problem, etc.) is being dealt with. From this, a formal search has been carried out in a series of scientific databases based on terms and concepts related to mobbing: such as moral harassment, psychological terror, workplace harassment, as well as English terms such as harassment, mobbing in the work place, bullying in the workplace. Subsequently, articles whose origin and subject have been specifically focused on the central purposes of this article have been selected and

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

analyzed, always considering the priority and the analysis from the problem in Ecuador as well as in Latin America.

Key words: Mobbing, Moral Harassment, Psychological Terror, Workplace Harassment, Laws, Regulations.

## Índice

Resumen .....	1
Introducción.....	4
Metodología.....	7
Resultados.....	9
Discusión .....	14
Conceptualización del mobbing.....	14
Abordaje al ámbito jurídico .....	19
El mobbing en la perspectiva jurídica ecuatoriana .....	20
Legislación del mobbing en Latinoamérica .....	23
Argentina.....	24
Brasil .....	24
Colombia.....	26
Chile.....	27
México .....	28
Venezuela.....	28
Conclusiones y recomendaciones .....	29
Bibliografía.....	33

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Criterios para la inclusión para la búsqueda.....	8
<b>Tabla 2.</b> Criterios de exclusión para la búsqueda .....	8
<b>Tabla 3.</b> Bases de datos consultadas y resultados iniciales encontrados .....	9
<b>Tabla 4.</b> Artículos seleccionados .....	11
<b>Tabla 5.</b> Principales definiciones del Mobbing .....	16

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1.</b> Porcentajes según palabras clave en todos los buscadores .....	10
<b>Gráfico 2.</b> Numero de Artículos seleccionados por año de publicación.....	10

## Introducción

El mobbing como fenómeno psicosocial en las dinámicas de organizaciones públicas y privadas, ha demostrado ser un elemento de riesgo para los trabajadores así como a la productividad de la empresa (Vidal, 2006). Como concepto, el mobbing, hace su aparición en la década de los 60 del siglo XX, bajo la lógica naturalista, gracias a Konrad Lorenz, quien acuñó el término para referirse a un ataque sistemática de pequeñas aves con el fin de atemorizar a animales más grandes. Durante la década de los 80, de la mano de Heinz Leymman, el mobbing fue movilizadado hacia el escenario de la psicología, definiéndolo así como “la violencia psicológica, sistémica y recurrente que se genera a una o varias personas” (Vidal, 2006).

El concepto de mobbing, a partir de la década de los 80 y luego de su inmersión en el ámbito de lo laboral, comenzó a ser conocido mundialmente y permitió identificar una problemática que aqueja a millones de trabajadores en todo el mundo; en este sentido, el mobbing se ha convertido en un fenómeno que requiere una atención necesaria, no sólo por las empresas u organizaciones (públicas y/o privadas) sino por parte de las autoridades gubernamentales, tomando en cuenta que el mobbing (gestado por jefes o por compañeros de trabajo) no se refiere a un mero hostigamiento hacia un o más trabajadores, más bien implica un conjunto de comportamientos y de conductas gestadas en el seno mismo de una empresa que pueden traer consigo consecuencias que trascienden de la esfera de lo laboral, llegando a integrarse en esferas más privadas e íntimas del trabajador (Fondevila, 2008).

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

El mobbing, acoso moral o acoso psicológico en el trabajo, se ha convertido en las últimas décadas en una molestia seria en la cultura de la organizacional, que, como menciona Marie-France Hirogoyen, puede poner en peligro tanto el empleo de la víctima sino también degrada el clima de trabajo en la empresa (Hirogoyen, 2004). Es a partir de los estudios e investigaciones realizadas por Hirogoyen durante los 90 que se pudieron impulsar leyes que sancionan el acoso moral en el mundo del trabajo en países como Francia y Bélgica.

El acoso moral muestra la conjugación de diferentes aspectos sociales como lo son aspectos socio – culturales, psicológicos y jurídicos, que derivan en problemáticas culturales, económicas y políticas, por lo que se hace necesario estudiarlo, con la finalidad de identificar las características del mismo tanto de quienes lo llevan a cabo (victimarios) así como de las organizaciones donde el mismo se presenta, lo que obliga a que las instancias gubernamentales así como organismos internacionales pongan cartas en el asunto.

A nivel regional, las leyes no son muy claras respecto al acoso laboral. Desde la perspectiva de lo jurídico el término mobbing es definido como “presión laboral tendenciosa, la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante la denigración” (Gimeno, 2005; 5). Respecto al aspecto legislativo, en Latinoamérica se cuenta con dos legislaciones específicas desarrolladas respecto al mobbing, concretamente en Colombia y Brasil.

El presente artículo, tiene como objetivo: identificar, las perspectivas conceptuales generadas alrededor del término mobbing o acoso laboral, así como reflexionar sobre la legislación ecuatoriana gestada alrededor de este fenómeno y comparar los mecanismos jurídicos existentes en Argentina, Colombia, Chile, Brasil,

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

México y Venezuela. Con esta finalidad, se realizó un estudio sistémico acerca de la producción científica que se ha desarrollado entorno a esta problemática tomando como base el aspecto jurídico así como de conceptualización. Como parte del estudio sistémico planteado se realizó una búsqueda exhaustiva en diversas bases de datos, tomando como referencia términos y conceptos relacionados con el mobbing como acoso moral, terror psicológico, acoso laboral, así como términos en inglés como harassment, mobbing in the work place, bullying in the workplace. Posteriormente se seleccionaron artículos cuyo origen y temática se centren específicamente en Ecuador así como en Latinoamérica se tomó en consideración, en cuanto a las leyes, a los artículos que plantean estudios entorno a Códigos de Trabajo, así como en Constituciones de varios países.

<sup>1</sup>Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

<sup>2</sup>Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## Metodología

Este artículo se desarrolló mediante el método de la revisión sistémica, el cual es “un estudio pormenorizado, selectivo y crítico que integra la información esencial en una perspectiva unitaria y de conjuntos” (Vera, 2009, 63) que tiene como finalidad la recopilación de la información más relevante concerniente a un tema en específico. Siguiendo las pautas presentadas en Artículos de revisión, cómo escribir artículos de revisión del Dr Oscar Vera, se identificó el objetivo: conocer la producción académica en Latinoamérica respecto al fenómeno mobbing y las leyes vigentes en la región frente a esta problemática”; se realizó una búsqueda de bibliografía en las siguientes bases de datos: Google Académico, EBSCO, Scielo, Redalyc, ProQuest, Springer, GALE; la búsqueda se utilizaron las siguientes palabras claves: mobbing, mobbing “Latinoamérica”, acoso moral, acoso psicológico en el trabajo, acoso en el trabajo, bullying en el trabajo, mobbing “jurídico”, en inglés, harassment, mobbing in the work place, bullying in the workplace.

Entre los criterios de búsqueda, se aceptan como resultados a aquellos trabajos académicos (artículos académicos) y tesis de maestría (por los procesos de revisión más formalizados) escritos y pensados desde Latinoamérica sobre el mobbing y mecanismos jurídicos; los artículos pueden ser pensados tanto desde la psicología, psicología empresarial, sociología, como de la salud, publicados en los últimos 19 años (tabla 1); se descartaron los trabajos académicos que hayan sido realizados fuera de la región, artículos sistémicos existentes, así como libros y tesis de pregrado, también se descartaron artículos académicos que aborden el tema de manera conceptual (tabla 2).

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

**Tabla 1.** Criterios para la inclusión para la búsqueda

<b>VARIABLE</b>	<b>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b>
Localización geográfica	Artículos que hayan sido escritos o se refieran a Ecuador, Argentina, Colombia, Chile, Brasil, México y Venezuela
Rango de fecha de publicación	2000-2019
Idiomas	Español, portugués, e inglés
Tipo de artículos	Artículos científicos con investigaciones finalizadas, artículos que explicaban investigaciones a realizar a futuro, artículos con acceso a documentos completos.
Autores	Académicos particulares, autores institucionales, compiladores de estudios.
Tipo de artículos	Relacionados con el mobbing y mecanismos jurídicos existentes en Latinoamérica

Nota: Elaboración propia

**Tabla 2.** Criterios de exclusión para la búsqueda

<b>VARIABLE</b>	<b>CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b>
Localización geográfica	Artículos científicos producidos en países no pertenecientes a Latinoamérica
Tipo de artículos	No se incluyeron libros ni tesis de pregrado
Tipos de publicaciones	Documentos incompletos y no originales.
Temas de artículos	Artículos que se centren en casos fuera de la región

Nota: Elaboración propia

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## Resultados

Los resultados de la búsqueda (en cantidad) desde las bases de datos señaladas, y utilizando las palabras clave y bajo los criterios presentados previamente han sido los siguientes.

A partir de los de las siete bases de datos usadas para este estudio sistémico se obtuvieron inicialmente un total aproximado de 670000 resultados en un total de 7 bases de datos:

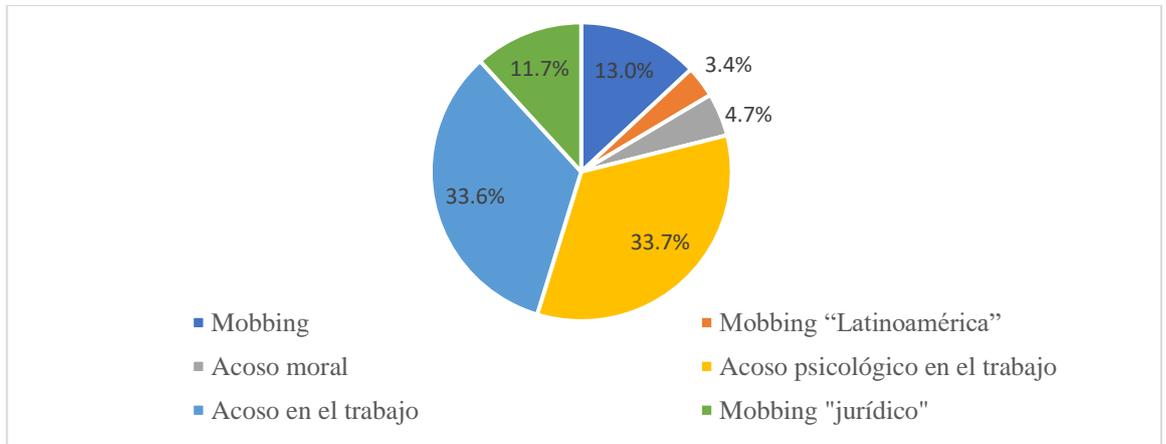
**Tabla 3.** Bases de datos consultadas y resultados iniciales encontrados

<b>Base de Datos</b>	<b>Resultados</b>
Google Académico	130020
EBSCO	3754
Scielo	364
Redalyc	459930
ProQuest	53509
Springer	25117
GALE	588
<b>TOTAL</b>	<b>673282</b>

Nota: Elaboración propia

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

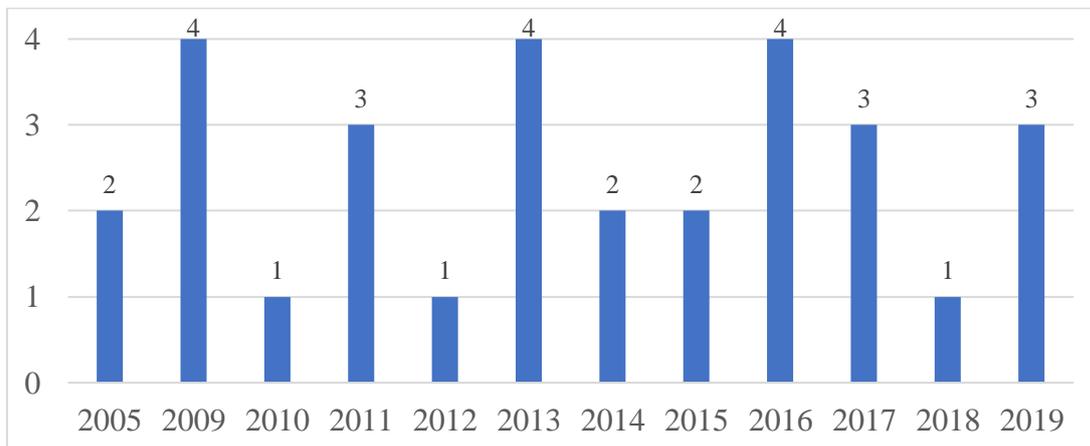
**Gráfico 1.** Porcentajes según palabras clave en todos los buscadores



Nota: Elaboración propia

En cuanto a las palabras clave seleccionadas y tal como se puede observar en el gráfico 1 se utilizaron un total de 6 palabras clave siendo dos de ellas: Acoso en el trabajo y Acoso Psicológico en el trabajo las que obtuvieron una mayor frecuencia de resultados de acuerdo a la cantidad de artículos científicos encontrados.

**Gráfico 2.** Numero de Artículos seleccionados por año de publicación



Nota: Elaboración propia

En cuanto a los años de los artículos seleccionados se puede ver que en promedio en todos los años existió una tendencia similar y en ningún caso se encontró un año con una amplia mayoría de artículos encontrados.

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

Finalmente, para el desarrollo de este estudio sistémico se seleccionaron los siguientes artículos y tesis de maestrías:

**Tabla 4.** Artículos seleccionados

Nº	ARTÍCULO	AUTOR	AÑO	REVISTA
1	El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica	César Ochoa Wilson Laydra	2019	Negotium: revista científica electrónico de ciencias gerenciales
2	Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos	Cristian Ayala del Pino	2019	Anuario Jurídico y Económico Escurialense
3	El acoso laboral y su tipicidad en el ordenamiento jurídico penal como una contravención	Leonso Torres German Acurio Julián Santillán José Maldonado Jorge Montalvo Rodrigo Paredes	2019	Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores
4	Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile	Gabriela Lanata	2018	Ius Et Praxis
5	Legislación Argentina sobre violencia laboral en organismos estatales	Verónica Atatí	2017	Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales UNLP
6	El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador	Eduardo Hermosa Torres	2017	UASB
7	El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano	Marcela Paz Sánchez Sarmiento	2017	Killkana Sociales
8	Tipología de mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa	Carmen Marina López Pino	2016	Sociologías
9	Aproximaciones al acoso laboral desde la legislación comparada	María Ascensión Morales Ramírez	2016	Boletín mexicano de derecho comparado
10	El daño moral en el Artículo 489 del código del trabajo	Sergio Gamonal	2016	Revista de Derecho
11	El daño moral en el Artículo 489 del código del trabajo	Sergio Gamonal	2016	Revista de Derecho
12	Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica	Manuel Pando Moreno Carolina Aranda Beltrán José Salazar Estrada	2016	Enseñanza e Investigación en Psicología

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

		Teresa Torres López		
13	Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia	Enrique Seco Martín Carmen Marina López	2015	Cuadernos de Relacione Laborales
14	Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia	Lina Victoria Parra Cortés	2015	Foro Revista de Derecho
15	Hostigamiento laboral: introducción de una cuarta dirección en una institución de ley	Matilde de la Iglesia Gabriela Rojas Breu	2014	Anuario de investigaciones
16	El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales	Eduardo Caamaño Rojo José Luis Ugarte Cataldo	2014	Ius et Praxis
17	Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia	Manuel Pando Moreno Carolina Aranda Beltrán Liliana Parra Osorio Ana María Gutiérrez Strauss	2013	Revista Salud Uninorte
18	¿Cómo hacer viable una legislación del acoso psicológico laboral en México? Primera parte: las múltiples infracciones que implica el mobbing o acoso psicológico laboral	Sergio Navarrete Vázquez	2013	14° Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2013
19	Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia	José Carvajal Orozco Carlos Dávila Londoño	2013	Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)
20	Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano	Mónica Urresta Tacón	2013	Revista Facultad de Derechos y Ciencias Políticas
21	Assédio moral nas relações de trabalho e a legislação vigente	Marlene Valerio dos Santos Arenas Valmíria Carolina Piccinini	2012	CAPA
22	Acoso laboral – su peritación	Oswaldo Varela Matilde de la Iglesia Marcelo Caputo	2011	Anuario de Investigaciones
23	La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile	Eduardo Caamaño Rojo	2011	Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

24	Mobbing en Colombia: alcances y limitaciones de la ley 1010 de 2006	Ángela María Vargas Jairo Enrique Carrillo	2011	Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional
25	Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia	Eliana Martínez Herrera Andrés Agudelo Suárez Elsa María Vásquez Trespalacios	2010	Gerencia y Políticas de Salud
26	El acoso moral (mobbing) en las organizaciones laborales	Rosa Silvia Arciniega	2009	Psicología Iberoamericana
27	El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional	David González Trijeque José Luis Graña Gómez	2009	Psicothema
28	Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica	Angélica Ocegüera	2009	Acta República Política y Sociedad
29	Acoso Laboral – Daño Psíquico	Oswaldo Varela Adrián Grassi Matilde de la Iglesia Marcelo Caputo Ariana García Valeria Hidalgo Lorena Colombo	2009	Anuario de Investigaciones
30	Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano	Javier Giraldo	2005	Diversitas: Perspectivas en psicología
31	Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as	Andrea Palma Contreras Magdalena Ahumada Muñoz Elisa Ansoleaga Moreno	2005	Psicoperspectivas
Nota: Elaboración propia				

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## Discusión

La discusión que se presenta a continuación se basa en el análisis y síntesis de los artículos mencionados en el apartado anterior tomando como hilo conductor los dos momentos que se buscan discutir en el presente artículo: su conceptualización por un lado, y por otro la legislación comparada en referencia al mobbing. Según ello, y como parte de la metodología de la revisión sistemática utilizada, las definiciones y características que se presentaran sobre el mobbing corresponden al análisis de los 30 artículos seleccionados.

### Conceptualización del mobbing

El mobbing, como término, proviene del término en inglés “mob” que traducido al español significa “multitud excitada que asedia a alguien o algo, en una forma hostil”, como sustantivo implica gentío y como verbo (to mob) significa agolparse en torno de algo. (Velásquez, 2005 en Ocegüera, 2009, 84); a breves rasgos, mobbing hace referencia a una acción colectiva de un grupo de personas frente a alguien o algo.

En la década de los 80 del siglo XX, el psicólogo Heinz Leymann, adoptaría el concepto de mobbing a la psicología, acuñándolo bajo la definición de terror psicológico en el trabajo, entendido como:

Comunicación hostil y sin ética, dirigida de una manera sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella (Gonzales 2002, en Ocegüera 2009, 84).

En su artículo Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano, Mónica Urresta rescata la concepción de acoso moral o mobbing desde la perspectiva jurídica de la jurista Viviana Díaz, quien define

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

lo define como una sofisticada forma de persecución u hostigamiento que un trabajador sufre en su lugar de trabajo (Díaz, 2007 en Urrestra, 2013; 6). También se puede identificar la definición de mobbing de Gimeno, que desde el ámbito jurídico, asocia el acoso moral como “presión laboral tendenciosa, la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración (2005; 3).

Marie France Hirigoyen, plantea el concepto de acoso moral y lo define como “una conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro sus puestos de trabajo o degradando el ambiente laboral”. (Hirigoyen, 2004 en Ocegüera, 2009: 84)

Es importante recalcar que, las investigaciones y la definición de acoso moral de Hirigoyen, influyó en algunas de las normativas respecto al acoso laboral en la Unión Europea, específicamente en Francia con la creación del Código del Trabajo Francés, así como en Latinoamérica, para ser precisos en Brasil, en las leyes sobre el acoso moral. En este mismo sentido, el concepto construido por Leymann de mobbing influyó en la definición de acoso presente en Suecia con la Ley Básica de Prevención y Riesgo, así como en España con la Nota Técnica Preventiva N° 476. El concepto legal que maneja la Unión Europea sobre mobbing es un “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío” (Caldas Blanco, 2018, p. 250).

A modo de resumen, y como una síntesis de los artículos analizados, en el siguiente cuadro se pueden revisar algunas definiciones sobre el mobbing:

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

**Tabla 5.** Principales definiciones del Mobbing

<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
<b>Velásquez</b>	<i>Mob</i> - como sustantivo implica gentío y como verbo (to mob) significa agolparse en torno de algo.
<b>Konrad Lorenz</b>	<i>Mobbing</i> – ataque de un grupo de animales pequeños que logra atemorizar a un animal más grande
<b>Heinz Leymann</b>	<i>Mobbing desde la psicología</i> – la violencia psicológica
<b>Díaz</b>	<i>Acoso moral desde lo jurídico</i> - sofisticada forma de persecución u hostigamiento que un trabajador sufre en su lugar de trabajo
<b>Hirigoyen</b>	<i>Assetjament moral</i> – proceso de maltrato psicológico mediante el cual un individuo puede hacer pedazos a otro y el ensañamiento puede conducir, incluso, a un verdadero asesinato psíquico.
<b>Unión Europea / La Comisión Europea</b>	<i>Mobbing</i> – Comportamiento negativo entre compañeros y entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

Nota: Elaboración propia

El mobbing, como fenómeno imperante en la cultura organizativa, tiende a clasificarse en función de la dirección, es decir, en mobbing horizontal (es el que se da entre iguales, es decir, entre compañeros) y vertical (jerárquico), y este último a la vez puede subdividirse en ascendente (va del subordinado/os al jefe) o descendente (va del jefe al o los subordinados)

Frente a la ambigüedad que puede resultar el término mobbing, y más aún, tomando en cuenta la diferencia conceptual desde los varios teóricos que han abordado el tema, el reconocimiento de este fenómeno se vuelve indispensable tanto para empleados como para empleadores, en pro de la dinámica laboral así como de la salud mental y física de las víctimas. Existen varias herramientas para identificar y medir el acoso moral en el trabajo, Leymann creó el primer test con esta finalidad, llamado Inventory of Psycho

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

Terror (LIPT), cuestionario de 45 preguntas que se pueden clasificar en cinco grupos, como menciona Pando (2006):

1. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido acosador (once comportamientos hostiles);
2. Actividades del acoso para que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales (cinco comportamientos hostiles);
3. Actividades de acoso dirigidas para desarrollar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral (quince comportamientos);
4. Actividades de acoso dirigida a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desaprobación profesión (siete comportamientos hostiles); y
5. Actividades de acoso que afectan a la salud física y psíquica de la víctima (siete comportamientos hostiles).

Sánchez (2017) propone el reconocimiento del mobbing a partir de las características más destacadas de esta problemática en pro de brindar prevención, protección y seguimiento a las víctimas del mobbing, así se puede identificar las siguientes pautas a tomar en cuenta: aislamiento paulatino del trabajador (exclusión o sobrecarga de trabajo), la falta de comunicación con la víctima (limitar la comunicación, ignorar a la víctima), difamar a la víctima (rumores infundados o críticas públicas), se trata de un conflicto asimétrico (los agresores revisten sus argumentos de poder), y continuo clima de degradación y humillación.

Sánchez (2017), identifica las características de los sujetos que intervienen en la dinámica del acoso moral o mobbing:

- El sujeto activo, quien puede ser definida como una persona frustrada, envidiosa o celosa, la cual busca reconocimiento y admiración, el sujeto activo puede variar de persona en persona y muchas veces está vinculado a la jerarquización de los empleados en una empresa. El sujeto activo puede variar de persona, es decir que puede ser tanto un superior jerárquico (de superiores a subordinados) o un compañero. Las justificaciones de este accionar son varias (y subjetivas), y pueden ir desde un supuesto

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

mal desempeño de la víctima en el trabajo, así como por venganza, sea como fuese, se trata de una persona que tiene la voluntad consciente de hacer daño, y como mencionan los autores Pino y Martín (2016) las conductas de los acosadores se naturalizan en las culturas organizativas (más aún cuando estas acciones responden de cierta manera a lograr determinados objetivos empresariales) lo que otorga más fuerza al sujeto activo o acosador.

- El sujeto pasivo, o víctimas, personas que por lo general pertenecen a grupos vulnerables de la sociedad (mujeres, minorías étnicas, migrantes, personas con algún tipo de discapacidad), y se muestran indefensos frente al acoso del sujeto activo. Ochoa y Layedra (2019), mencionan que cualquier persona puede ser una potencial víctima de mobbing bajo determinadas circunstancias, como percibir en el sujeto pasivo una amenaza.

Se puede determinar un consenso entre todos autores revisados acerca de las consecuencias que acarrea el mobbing en las víctimas o sujetos pasivos, tomando en cuenta la duración del acoso, la intensidad y la vulnerabilidad de los sujetos pasivos; estas consecuencias van desde lo físico (más relacionado con la somatización) a lo psicológico (Ochoa y Layedra, 2019), a lo que también se puede sumar los efectos en el ámbito familiar, “la familia a su vez padecerá las consecuencias de tener cerca a una persona amargada, desmotivada, sin ganas de trabajar, por lo que es común que se presenten casos de violencia intrafamiliar, alcoholismo, drogadicción, divorcios y a veces puede llevar al suicidio de la víctima de acoso” (Sánchez, 2017; 4), así como en el ámbito social, tomando en cuenta que las víctimas o sujetos pasivos se convierten en sujetos susceptibles e hipersensibles a la crítica, desconfianza y aislamiento e

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

inadaptabilidad social, que por ende deriva en un malestar en el área laboral del sujeto pasivo a largo plazo.

### **Abordaje al ámbito jurídico**

Como ya se mencionó, frente a la problemática del mobbing o acoso laboral en la cultura organizacional de varias empresas (públicas o privadas) está sujeta a la concepción que se construye alrededor de este fenómeno, siendo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el punto de partida para la generación de un marco normativo que permita entender esta problemática.

María Ascencio Morales en su artículo Aproximaciones al acoso laboral desde la legislación comparada recupera la definición de la OIT sobre el acoso laboral presentada en su publicación Violencia en el trabajo del año 2000, la cual la reconoce como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (2016; 8), y también menciona entre las múltiples consecuencias los costos directos que esta problemática trae sobre el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y productividad en la empresa.

A pesar de la definición clara y concisa de la problemática del mobbing por parte de la OIT, menciona Morales (2016), este organismo no posee un instrumento jurídico específico, aunque no se puede desconocer algunos convenios que permiten la identificación y la prevención de algunas manifestaciones de este fenómeno como por ejemplo:

- Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación): del año 1958,

este convenio está enfocado en la igualdad en las oportunidades de acceso al empleo. En

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

el mismo contexto, la Recomendación 111, prevé una evaluación de los resultados obtenidos en la implementación de políticas sobre igualdad<sup>1</sup>.

- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores: del año 1981, el convenio hace referencia a un medio ambiente laboral seguro y saludable, y contribuyen a la prevención de violencia en el lugar de trabajo<sup>2</sup>.

- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla: del año 2003, tienen como objetivo ofrecer una guía a los Estados en cuanto a la prevención de la salud y seguridad en el trabajo a partir de la identificación del fenómeno, evaluación del riesgo, prevención y control. Estas recomendaciones no tienen fuerza jurídica como tal.

- La inclusión de los riesgos psicosociales en la lista de enfermedades profesionales: del año 2010, la OIT crea una nueva lista de enfermedades profesionales que reflejan el contexto actual, se incluye por primera vez a los trastornos mentales y comportamientos (enfermedades psicosociales); el enfoque del organismo es previsor, basado en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **El mobbing en la perspectiva jurídica ecuatoriana**

El punto de partida para Sánchez (2017) sobre el abordaje del mobbing en el contexto ecuatoriano surge en la misma Constitución. La autora menciona que la Carta Magna de Ecuador de 2008, se presenta como uno de los mejores instrumentos legales en relación a la garantía de los derechos humanos, más aún si se tiene en consideración el concepto de Buen Vivir, que busca garantizar la integridad personal y colectiva.

---

<sup>1</sup> En el Convenio 111, son relevantes en este contexto el Art. 1, Art. 3. En relación a las recomendaciones Art. 5, Art. 6.

<sup>2</sup> En el Convenio 155, son relevantes los siguientes artículos: Art. 5, Art. 9, Art. 11, Art. 19.

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

En este sentido, la Constitución garantiza GARANTIZA los derechos de la igualdad, no discriminación, integridad moral, de libertad de expresión, información, al honor, a la intimidad, a la propia imagen, libertad ideológica, religiosa, de reunión y de tutela judicial que hacen del ciudadano “persona”, derechos que pueden (y deberían) poder ser ejercidos desde el campo laboral (2017; 4); el acoso moral o mobbing desde esta premisa significa la violación de los derechos constitucionales de los ciudadanos. Torres (2019) acota que el acoso laboral puede considerarse como un acto discriminatorio cuando es motivado por las razones enumeradas en el Art. 11.3 de la Constitución ecuatoriana, más relacionado con la organización sindical.

Específicamente, en los otros niveles: leyes o reglamentos, en Ecuador no existe un marco legal que aborde al mobbing o el acoso laboral, a pesar de que si existe una delimitación del concepto como tal. La Asamblea Nacional del Ecuador expidió la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral en noviembre de 2017.

Entre las reformas al Código del Trabajo, se incluye a partir del Art. 46 la definición de acoso laboral que dice: “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 amenace o perjudique su situación laboral”.

En su artículo académico El acoso laboral y su tipicidad en el ordenamiento jurídico penal como una contravención, Torres (2019), recoge la normativa vigente desde 2017 con la reforma a la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo, en el marco del reconocimiento del acoso laboral o mobbing.

En el Art. 36 se suma un numeral más al Código de Trabajo, el 36, que determina la obligación del empleador en “implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y éstos con el empleador”.

Se suma un literal más al Art. 44 del Código del Trabajo, el cual prohíbe al empleador “el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”. En el Art. 46, del mismo código, se suma un literal más, el j, en el cual se prohíbe al trabajador “el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.”

Con la vigencia del LOSEP y las reformas al Código del Trabajo de 2017, se reconoce como al acoso laboral como una causal de visto bueno, Torres toma la definición del Dr. Juan Ochoa de visto bueno “es la resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo –director, subdirector o inspector- por medio de la cual, se autoriza al empleador o trabajador dar por terminadas legalmente las relaciones contractuales del trabajo” (Ochoa en Torres, 2019; 15).

La aplicabilidad el visto bueno debe fundamentarse en una de las causales presentes en el art. 172 (causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato) y 173 (causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato) del Código del Trabajo. Con relación al Art. 173, la indemnización será establecida en el

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

segundo inciso del Art. 195.3 de mismo código: Si la relación laboral se ha interrumpido se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes en el 10% de recargo; cuando la persona despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar con la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de remuneración; sí el empleador se niega a mantener las funciones de la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto su reintegro podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por delito de incumplimiento; sí el despido es causado por discriminación por condición de adulto mayor u orientación sexual, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional; en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo de manutención será indemnizada de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Código del Trabajo, 2018)

Del mismo modo, con la vigencia de las reformas del LOSEP y Código del Trabajo, al Art. 545 se suma un numeral después del 7, el 8, en el cual se le da atribución al inspector de trabajo de “en los casos de acoso laboral, podrá disponer efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta”.

### **Legislación del mobbing en Latinoamérica**

Como en el caso de Ecuador, las legislaciones de la región surgen en el marco de las constituciones nacionales aseguran a las personas los Derechos Humanos esenciales que garantizan la libertad, la dignidad, la equidad y la igualdad; a la par de estos derechos fundamentales, los países cuentan con un ordenamiento jurídico laboral que tiene como finalidad la protección del trabajador.

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

Para esta aproximación compara a las legislaciones de la región, se tomó en cuenta específicamente a las cartas magnas y leyes orgánicas específicas (en el caso de que existan) de los países Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela, siendo estos los más influyentes (por tamaño demográfico, influencia política) de Latinoamérica, además de ser países tienen una mayor producción de artículos científicos relacionados con el tema.

### **Argentina**

En su artículo Legislación Argentina sobre violencia laboran en organismos estatales, Verónica Atatí (2017) habla sobre las normativas específicas en contra del maltrato laboral en los empleados públicos, específicamente en formas de violencia relacionadas con el maltratado físico, el acoso sexual, y la discriminación.

Las normativas aprobadas y puestas en vigencia entre los años 2002 y 2006 fueron:

- La ley 1225 (Ciudad Autónoma de Buenos Aires)
- La ley 13.168 (Provincia de Buenos Aires)
- La Ley 5359 (Jujuy)
- La ley 7232 (Tucumán)
- La ley 4148, derogada posteriormente por la ley 4245 en 2005 (Misiones)
- La ley 12.434 (Santa Fe)
- La ley 7006 (Provincia del Chaco)
- Ley 9.671 (Provincia Entre Ríos, 2006)

### **Brasil**

El acercamiento a la legislación brasileña, el artículo de Dos Santos (2012) permite ver resumidamente, las leyes existentes en este país. Bajo el concepto de “asedio moral”,

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

desde el año 2000 en esta nación se han generado varias legislaciones estatales y municipales enfocadas a los trabajadores públicos.

Entre las leyes estatales:

- La ley complementaria 12.561 (Río Grande de Sul, 2006)
- La ley 3.921 (Río de Janeiro, 2000)
- La ley complementaria 63 (Par, 2006)
- La ley 12.250 contra el asedio moral (Estado de Sao Paulo, 2007)

En cuanto a las leyes municipales:

- La ley 1.163 (Iracemópolis, Sao Paulo, 2000)
- La ley 2.120 (Ubatuba, Sao Paulo, 2000)
- La ley 1.078 (Sidrolandia, 2001)
- La ley 2.982 (Jaboticada, 2001)
- La ley 13.288 (Sao Paulo, 2002)
- La ley 189 (Natal, 2002)
- La ley 3.671 (Americana, 2002)
- La ley 11.409 (Campinas, 2002)
- La ley 511 (Sao Gabriel do Oeste, 2003)
- La ley 9.736 (Ribeirao Preto, 2003)
- La Ley 2.377 (Presidente Venceslau, 2003)
- La ley complementaria 498 (Porto Alegre, 2003)
- La ley 8.629 (Santo Andrés, 2004)
- La ley 4.205 (Catanduva, 2006)

De las leyes presentadas, la Ley 2.120 sobre el asedio moral en la administración municipal de Ubatuba, Sao Paulo de 2000, la Ley complementaría 12.561 de Río

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

Grande de Sul, de 2006, así como la Ley contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo de 2007, son las tres únicas leyes específicas generadas alrededor de la problemática del mobbing en Brasil.

La Ley 12.561 de Río Grande de Sul define en el Art. 2 define como asedio moral “todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por servidor público, en ejercicio de sus funciones, pretenda atentar la autoestima y la integridad psicofísica de otro servidor, con perjuicio de su competencia funcional”.

La Ley contra el asedio moral del Estado de Sao Paulo en el Art.2 establece que el asedio moral es “todo acto, gesto o palabra, que practicados de forma repetitiva por agente, servidor, empleado o cualquier persona que abusando de autoridad que le confiere sus funciones, tenga por objetivo o efecto atentar contra la autoestima y la autodeterminación del servidor, con daños al ambiente de trabajo, al servicio prestado al público y al propio usuario, bien con la evolución, la carrera y la estabilidad funcional del servidor.”

En la Ley 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba, se define en Art. 2 como asedio moral a “todo tipo de actos, acoso, gesto o palabra ejercida con abuso de poder jerárquico, que atente la honra, autoestima y la seguridad de un servidor público, forzándolo a dudar de sí mismo o de su competencia, implicando un daño al ambiente de trabajo, a la evolución profesional”.

### **Colombia**

Es importante destacar que Colombia es el único país que posee una normativa con alcance nacional con la Ley 1010 de 2006 (23 de enero de 2006), la cual busca prevenir, corregir y sancionar al acoso laboral en la cultura organizacional de las empresas.

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

Urresta rescata la definición de mobbing o acoso laboral presente en dicha ley “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, o por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (2013; 16).

### **Chile**

En el caso de Chile, menciona Caamaño (2011) no existe un concepto legal del mobbing o acoso laboral, a pesar de que en 2003 se presentó un proyecto de ley que tiene como finalidad llenar ese vacío normativo, el cual sigue en debate en el Congreso Nacional. En este proyecto de ley se define “un comportamiento del empleador o de uno o más trabajadores o de éstos en su conjunto” (Caamaño, 2011; 10), y la caracteriza con violencia psicológica de carácter extremo, con premeditación, sistemática, y un perjuicio laboral.

En el artículo Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile de Gabriela Lanata de 2018, la autora nos presenta como hasta el 8 de agosto de 2012 que se presenta una reforma en torno al tema, la cual se expidió la ley 20.607, en la cual se incorpora la figura jurídica del acoso laboral; se introdujo modificaciones en diversos artículos del Código del Trabajo Art. 2º, Art. 160 y Art. 171; y en las reglamentaciones administrativas, en las cuales se modificó el Art. 84 de la Ley 18.834 sobre el Estatuto Administrativo, y el Art. 82 de la Ley 18.883 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

### **México**

Desde los autores Morales (2016) y Navarrete (2013) podemos abordar con la denominación de hostigamiento, se introdujo en la Ley Federal del Trabajo el concepto de acoso laboral el 30 de noviembre de 2012, siendo esta la primera regulación respecto al tema y diferenciándolo del acoso sexual. Menciona Morales, que dicha definición resulta limitante por parte de dicha regulación en los Art. 3, Art. 47, Art. 51 y Art. 133, donde el hostigamiento es “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (2016, 21), es decir, se limita al mobbing vertical.

### **Venezuela**

En el caso de Venezuela existe en una primera instancia una regulación en cuanto al tema del acoso laboral en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el año 2005, específicamente en el Art. 56, en el apartado 5 “el abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras”. (Ochoa, 2019).

Es en la Ley Orgánica del Trabajo, publicada el 7 de mayo de 2012, acota Ochoa, que se define al acoso laboral como “el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o patrona o sus representantes, o un trabajador o una trabajadora, o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral”.

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

En términos generales, la aplicabilidad (tanto en responsabilidad del empleador como el accionar de las víctimas) de las leyes y reformas en las legislaciones (no hay que olvidar que el acoso laboral ha sido incorporado a listas de enfermedades o causales de despido intempestivo o renuncia forzosa) de estos países latinoamericanos se puede resumir en: la generación de mecanismos internos de prevención o medidas preventivas; establecer procedimiento interno; difundir procedimiento interno; garantizar dicho procedimiento; establecer medidas para preservar la integridad psicofísica de los empleados en caso de que un particular cometa actos de violencia; garantizar la confidencialidad de la denuncia en la instrucción del sumario; el empleador deberá asumir responsabilidad de conductas ejercidas por el personal a su cargo en sentido de conocer conductas violentas y no haberlas impedido; responsabilidad de pagar multa en cuanto saber de la existencia de dichos comportamientos y no hacer nada; responsabilidad de integrar al trabajo a personal injustificadamente despedido y de pagar indemnización establecidas por las leyes de cada país. El alcance comparativo de las leyes existentes en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, México y Venezuela.

### **Conclusiones y recomendaciones**

La salud mental, el bienestar mental deber ser un derecho que todos los ciudadanos, por lo que es menester el reconocimiento de las agresiones psicológicas como lo es el mobbing, no sólo por las evidentes implicaciones y consecuencias en las víctimas del

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

mismo, sino por la inestabilidad en las empresas, y peor aún por la naturalización de conductas reprochables tanto por empleadores como por trabajadores.

En Ecuador a pesar de reconocer en términos generales del mobbing en las reformas al LOSEP como al Código del Trabajo en 2017, el país no cuenta con una legislación específica en el abordaje de este fenómeno. A pesar de la declaración del mobbing en los Art. 172 y Art. 173, como causal de despido o de renuncia (con su respectiva indemnización), no existe un marco específico de identificación y procedimiento cuando estos casos se presenten, volviendo hasta cierto punto a los organismos judiciales incompetentes en defender los derechos de los trabajadores. Un elemento importante y que cabe mencionar en este punto es el Programa de prevención de riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio de Trabajo (Ministerio de trabajo, 2018). Este si bien no hace alusión en específica sobre el concepto de mobbing si pretende ser un mecanismo mediante el cual se puedan prevenir ciertos tipos de acoso, delimitados como: acoso discriminatorio, acoso laboral y acoso sexual. Si bien este es un programa que busca: “prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores” (Ministerio de trabajo, 2018: 7), este carece de obligatoriedad y no se encuentra delimitado en específico por una normativa legal ni de política pública para su total implemetacion en todos los espacios laborales del país.

El reconocimiento del mobbing o acoso laboral o acoso moral en el trabajo es más que justificado y de carácter obligatorio por parte de todos los Estados de la región, más aún, si las constituciones de estos surgen en el marco de los Derechos Humanos, por lo cual, es obligación de las entidades estatales velar por los derechos de las

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

personas en todo ámbito, y más aún en el ámbito laboral que es la base de sustento. Sí bien la mayoría de países cuentan con códigos de trabajo que regulan la violencia en la cultura organizacional de las empresas, la no definición del acoso laboral y la no creación de leyes específica entorno a este problema, y a pesar de que existan reformas de ley que tipifiquen de cierto modo al mismo, cubre con un velo de ambigüedad en el abordaje jurídico, no solo los mecanismos de denuncia sino los elementos desde los cuales se puede justificar la existencia o no del mobbing. En este sentido es preocupante que sólo dos países, Colombia y Brasil, tengan leyes específicas en el abordaje de acoso laboral, y aun así, estas leyes resultan limitantes al momento de accionar, a lo que se suma el carácter público de la mayoría de normativas sesgando al sector privado.

Frente a esta problemática se pueden considerar una serie de recomendaciones para afrontar el problema desde nuevas perspectivas. Por un lado, se puede considerar la importancia fundamental de que existan políticas públicas a nivel de gobierno en torno al mobbing, tampoco al no existir este tipo de iniciativas no significa que no se pueda hacer nada. Si bien lo ideal sería actuar a nivel de normativas legales generales y de carácter obligatorio para empresas o trabajos con cierta cantidad mínima de trabajadores, también se puede comenzar por políticas particulares para ciertas empresas. Se podría comenzar por la realización de los cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales que el Ministerio de Trabajo ha elaborado, como métodos de evaluación y detección temprana de acoso.

Por otro lado, si bien se hace necesario se mejoren las definiciones e implicaciones legales del mobbing, y más allá de crear políticas publicas en sentido de prevención de este, se debe considerar la posibilidad de crear leyes anti acoso. Al cambiar este enfoque, se lo puede considerar como una mejor forma de afrontar la

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

problemática frente a la naturalización de actitudes de acosos en los entornos laborales. A raíz de ello también deviene una segunda recomendación que tiene que ver con estipulación y definición de comportamientos y actitudes prohibidas que podrían considerarse como acoso; esto se lo podría planificar desde las políticas públicas y obligar a todas las empresas a velar y establecer, en la medida de lo posible, códigos conductuales que permitan una identificación temprana de casos de acoso y con ello no permitir que este tipo de actitudes lleguen a un nivel en donde se terminan naturalizando en los entornos laborales. Paralelo a ello y como otra recomendación se deben mejorar y establecer mecanismos procedimentales de reclamo para que se pueda alentar a los trabajadores a presentar quejas de acoso. Con ellos los propios trabajadores, quienes son víctimas además de aquellos que pueden llegar a ser testigos de dichos acosos cuenten con rutas de atención, de protección y/o de restitución de derechos en favor de la defensa en casos de acoso laboral.

Finalmente, al ser el mobbing un problema latente, se hace necesario y se recomienda la realización de programas periódicos de capacitación, sensibilización y prevención de los trabajadores de las empresas para que estos tengan nociones básicas sobre cómo detectar, prevenir y denunciar casos de acoso laboral.

1Nombre del Estudiante Mota Ibarra Yoselin Elena de la Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador – Ecuador. E-mail yose172002@hotmail.com

2 Nombre del Docente Herrera Vitelli Irena Pamela, Docente de la - Ecuador. Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional Universidad Internacional del Ecuador

### **Bibliografía**

1. Asamblea Nacional República del Ecuador. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo para prevenir y erradicar el Acoso Laboral. Publicada en el Suplemento Registro Oficial No. 116 de Ecuador. Disponible en:  
<http://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Orgánica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
2. Atatí, Verónica (2017), Legislación Argentina sobre violencia labora en organismos estatales, Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales UNLP, Año 14, N°14, Argentina. Disponible en:  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/66130/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/66130/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

3. Caamaño, Eduardo (2011), La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Disponible en:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512011000200005&lng=en&tlng=en&SID=5AOaZFYQRYrtkPLZx2L](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000200005&lng=en&tlng=en&SID=5AOaZFYQRYrtkPLZx2L)
4. Caldas Blanco, M. E. (2018). Prevención de riesgos laborales en el sector docente. Ministerio de Educación.
5. Dos Santos, Marlene y Piccini, Valmíria (2012), Assédio moral nas relações de trabalho e a legislação vigente, CAPA, Vol. 4, N°2, Brasil. Disponible en:  
<http://www.periodicos.unir.br/index.php/rara/article/view/491>
6. Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: Un estudio cualitativo de percepción. Revista mexicana de sociología, 70(2), 305-329.
7. Gimeno, Ramón (2005), La actuación del juez frente a 'la presión laboral tendenciosa', ventajas y desventajas de su tipificación. I Jornada de Análisis Integral del Mobbing Ámbito Jurídico, Girona, España. Disponible en: <https://docplayer.es/32281640-La-actuacion-del-juez-frente-a-la-presion-laboral-tendenciosa-ventajas-y-desventajas-de-su-tipificacion.html>
8. Hirogoyen, M.-F. (2004). El acoso laboral en el trabajo. Recuperado de <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf>
9. Morales, María (2016), Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada, Boletín mexicano de derecho comparado, año 49, N° 147, México. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>
10. Ministerio de Trabajo (2018). Guía para la implementación del programa de prevención

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

de riesgos psicosociales. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

11. Navarrete, Sergio (2013), ¿Cómo hacer viable una legislación del acoso psicológico en México? Primera parte: las múltiples infracciones que implica el mobbing o acoso psicológico laboral, 14° Congreso Virtual de Psiquiatría Interpersonal. México. Disponible en: <https://www.aacademica.org/sergio.navarrete.vazquez/5.pdf>
12. Ocegüera, Angélica (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica, Acta Republica Política y Sociedad, Año 8, N°, México. Disponible en: [http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08\\_8.pdf](http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf)
13. Ochoa, César y Layedra, Wilson (2019), El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica, Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales, Año 14, N° 42. Venezuela. Disponible en:
14. Pino, Carmen Y Martín, Enrique (2016), Tipología de Mobbing, una mirada desde la responsabilidad de la empresa. Revista Sociologías, Año 18, N° 43. Porto Alegre. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/soc/v18n43/1517-4522-soc-18-43-00364.pdf>
15. Urresta, Mónica (2013), Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano, Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Vol. 43, N° 118. Colombia. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v43n118/v43n118a12.pdf>
16. Sánchez, Marcela (2017), El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano, Revista Killkana Sociales, Vol. 1, N°1. Cuenca, Ecuador. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297490>

## El Mobbing en Latinoamérica: conceptos y legislaciones.

17. Seco, Martín Y Lopez, Carmen (2014) Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia, Cuaderno de Relaciones Laborales, Vol. 33, N°1. España.  
Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/48810>
18. Torres, Leonso (2019), El acoso laboral y su tipicidad en el ordenamiento jurídico penal como una contravención, Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Año 6, N° 70. Ecuador. Disponible en:  
<http://files.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/200004960-a9485aa442/EE%2019.06.70%20El%20acoso%20laboral%20y%20su%20tipicidad%20en%20el%20ordenamiento%20jurídico...pdf>
19. Varela, Osvaldo (2009), Acosos laboral – daño psíquico, Anuario de Investigaciones, Vol. 16. Argentina. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139945042.pdf>
20. Varela, Osvaldo (2011), El acoso laboral – su peritación, Anuario de Investigaciones, Vol. 17. Argentina. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139947048.pdf>
21. Vargas, María Y Carrillo, Jairo (2011), Mobbing en Colombia alcances y imitaciones de la ley 1010 de 20076, Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 3., Issue 1. Colombia. Disponible en: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/116>
22. Vidal, M. del C. (2006). El mobbing en el trabajo: Su problemática. Revista General Informática de Derecho, (1), 27.