



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:  
TIPIFICACIÓN DEL MOBBING EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

**AUTOR:  
Sangurima Merchán, María José**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de  
ABOGADO.**

**TUTOR:  
Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio**

**Guayaquil, Ecuador  
11 de abril del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por Sangurima Merchán María José, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado**.

### **TUTOR**



Firmado electrónicamente por:  
**ANDRES PATRICIO**  
**YCAZA MANTILLA**

f. \_\_\_\_\_  
Dr. Ycaza Mantilla Andrés Patricio

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
Dra. Nuria María Pérez Y Puig-Mir, PH.D.

**Guayaquil, a los 11 días del mes de abril del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Sangurima Merchán María José**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **TIIFICACIÓN DEL MOBBING EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**, previo a la obtención del Título de **Abogado**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 11 días del mes de abril del año 2024**

### **LA AUTORA**



Firmado electrónicamente por:  
**MARIA JOSE  
SANGURIMA MERCHAN**

f. \_\_\_\_\_

**Sangurima Merchán María José**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Sangurima Merchán María José**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **TIPIFICACIÓN DEL MOBBING EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 11 días del mes de abril del año 2024**

**LA AUTORA:**



Firmado electrónicamente por:  
**MARIA JOSE  
SANGURIMA MERCHAN**

f. \_\_\_\_\_



# TESIS MAJO CORRECCION CITAS 1

5%  
Textos  
sospechosos



5% Similitudes  
< 1% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes  
mencionadas  
0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS MAJO CORRECCION CITAS 1.docx  
ID del documento: 17fa19f257d0074d6b527198077906a00efd6a40  
Tamaño del documento original: 54,98 kB

Depositante: Andrés Patricio Ycaza Mantilla  
Fecha de depósito: 13/4/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 13/4/2024

Número de palabras: 7807  
Número de caracteres: 48.249

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas


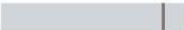








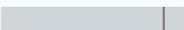


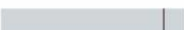


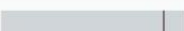





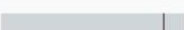





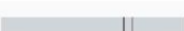













N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://www.personio.es/glosario/acoso-laboral/">www.personio.es</a>   >> Acoso laboral o Mobbing: ¿qué es y cómo identificarlo? https://www.personio.es/glosario/acoso-laboral/ 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (74 palabras)
2	<a href="http://www.revetede.mx/wp-content/uploads/2021/06/Los-Derechos-Humanos-que-se-transgreden-...">www.revetede.mx</a> http://www.revetede.mx/wp-content/uploads/2021/06/Los-Derechos-Humanos-que-se-transgreden-... 32 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (61 palabras)
3	<a href="https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/501430/T_tulo_Decimoquinto_C_digo_Penal_Feder...">www.gob.mx</a> https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/501430/T_tulo_Decimoquinto_C_digo_Penal_Feder... 13 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (53 palabras)
4	<a href="https://www.doi.org/10.5209/REV_CRLA.2015.V33.N1.48810">www.doi.org</a> https://www.doi.org/10.5209/REV_CRLA.2015.V33.N1.48810 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (54 palabras)
5	<a href="https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/15007/IG_Polipt_hostigamiento_laboral.pdf">www.gob.mx</a> https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/15007/IG_Polipt_hostigamiento_laboral.pdf 30 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (57 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #983c8b El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	<a href="https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20165/3/CD_9626.pdf.txt">bibdigital.epn.edu.ec</a> https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20165/3/CD_9626.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
3	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12044/3/T-UCSG-PRE-JUR-DER-309.pdf.txt">repositorio.ucsg.edu.ec</a> http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12044/3/T-UCSG-PRE-JUR-DER-309.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
4	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9482/3/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-148.pdf.txt">repositorio.ucsg.edu.ec</a> http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9482/3/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-148.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
5	<a href="https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/pia_ds_assejamentssexual_...">ajuntament.barcelona.cat</a> https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/pia_ds_assejamentssexual_...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://recursosbiblio2.url.edu.gt">recursosbiblio2.url.edu.gt</a> https://recursosbiblio2.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/Baresi-Diego.pdf	3%		Palabras idénticas: 3% (246 palabras)
2	<a href="http://dspace.ucaenca.edu.ec/bitstream/123456789/39858/1/T_rabajo-de-Titulación.pdf">dspace.ucaenca.edu.ec</a> http://dspace.ucaenca.edu.ec/bitstream/123456789/39858/1/T_rabajo-de-Titulación.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (178 palabras)
3	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/Concepto/354931/2020/Departamento-Administra...">www.funcionpublica.gov.co</a>   Concepto 354931 de 2020 Departamento Administra... https://www.funcionpublica.gov.co/Concepto/354931/2020/Departamento-Administra...	2%		Palabras idénticas: 2% (184 palabras)
4	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/Concepto/354931/2020/Departamento-Administra...">www.funcionpublica.gov.co</a>   Concepto 354931 de 2020 Departamento Administra... https://www.funcionpublica.gov.co/Concepto/354931/2020/Departamento-Administra...	2%		Palabras idénticas: 2% (184 palabras)
5	<a href="https://dspace.ucaenca.edu.ec/bitstream/123456789/34724/1/Trabajo-de-Titulación.pdf">dspace.ucaenca.edu.ec</a> https://dspace.ucaenca.edu.ec/bitstream/123456789/34724/1/Trabajo-de-Titulación.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (151 palabras)
6	<a href="https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12523/1/TOLEDO_PAZMIÑO_JENNIFER_XIMEN...">dspace.uniandes.edu.ec</a> https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12523/1/TOLEDO_PAZMIÑO_JENNIFER_XIMEN...	1%		Palabras idénticas: 1% (112 palabras)

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
7	 <b>Documento de otro usuario</b> #d2021e ♥ El documento proviene de otro grupo	1%		 Palabras idénticas: 1% (116 palabras)
8	 <b>sotraem.izt.uam.mx</b> <a href="https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2021/10/Florencia-Penasm19.pdf">https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2021/10/Florencia-Penasm19.pdf</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (110 palabras)
9	 <b>Documento de otro usuario</b> #fc17c2 ♥ El documento proviene de otro grupo	1%		 Palabras idénticas: 1% (109 palabras)
10	 <b>mundopenal.es</b>   Artículo 173 del Código Penal - Mundo Penal <a href="https://mundopenal.es/codigo-penal/articulo-173/">https://mundopenal.es/codigo-penal/articulo-173/</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (108 palabras)
11	 <b>www.conceptosjuridicos.com</b>   Artículo 173 del Código Penal <a href="https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal-articulo-173/">https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal-articulo-173/</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (107 palabras)
12	 <b>www.martinezchevarria.com</b>   Ampliación de la responsabilidad penal de las pe... <a href="https://www.martinezchevarria.com/ampliacion-de-la-responsabilidad-penal-de-las-personas-jurid...">https://www.martinezchevarria.com/ampliacion-de-la-responsabilidad-penal-de-las-personas-jurid...</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (107 palabras)
13	 <b>conceptos.legal</b>   Artículo 173 del Código Penal <a href="https://conceptos.legal/codigo-penal-articulo-173/">https://conceptos.legal/codigo-penal-articulo-173/</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (107 palabras)
14	 <b>www.gersonvidal.com</b>   Los delitos contra la integridad moral en el Código Penal <a href="https://www.gersonvidal.com/blog/delitos-integridad-moral/">https://www.gersonvidal.com/blog/delitos-integridad-moral/</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (107 palabras)
15	 <b>www.conceptosjuridicos.com</b>   Artículo 173 del Código Penal – Conceptos Jurídicos <a href="https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal-articulo-173/#:~:text=Tratar+degradantemente+o+...">https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal-articulo-173/#:~:text=Tratar degradantemente o ...</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (107 palabras)
16	 <b>risisbi.uqroo.mx</b> <a href="http://risisbi.uqroo.mx/bitstream/20.500.12249/2544/1/HF5549.5.545.2020-2544.pdf">http://risisbi.uqroo.mx/bitstream/20.500.12249/2544/1/HF5549.5.545.2020-2544.pdf</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (102 palabras)
17	 <b>Documento de otro usuario</b> #465e5a ♥ El documento proviene de otro grupo	1%		 Palabras idénticas: 1% (96 palabras)
18	 <b>Documento de otro usuario</b> #9f04da ♥ El documento proviene de otro grupo	1%		 Palabras idénticas: 1% (100 palabras)
19	 <b>www.ijpsy.com</b> <a href="https://www.ijpsy.com/volumen9/num2/230/mobbing-una-propuesta-exploratoria-de-intervenci-ES...">https://www.ijpsy.com/volumen9/num2/230/mobbing-una-propuesta-exploratoria-de-intervenci-ES...</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (100 palabras)
20	 <b>www.doi.org</b> <a href="https://www.doi.org/10.22201/IIJ.24484873E.2016.147.10640">https://www.doi.org/10.22201/IIJ.24484873E.2016.147.10640</a>	1%		 Palabras idénticas: 1% (104 palabras)





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Jurisprudencia  
**Carrera:** Derecho  
**Periodo:** UTE C 2023  
**Fecha:** 11 de Abril de 2024

### ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado, *Tipificación del Mobbing en la legislación ecuatoriana*, elaborado por la estudiante *Maria José Sangurima Merchan*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de *(10) (Diez)*, lo cual lo califica como *APTO(A) PARA LA SUSTENTACIÓN*



Firmado electrónicamente por:  
ANDRÉS PATRICIO  
YCAZA MANTILLA

---

**Dr. Andrés Patricio Ycaza Mantilla, Mgs**

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por darme la sabiduría necesaria para que aún, a pesar de todos los altos y bajos de la vida, no decline en mis ideales y sueños.

Agradezco a mis padres por formarme como una persona de bien y enseñarme que en esta vida todo se puede lograr con dedicación y entrega, por los sacrificios que toda la vida han realizado para entregarnos la mejor educación y formarnos para este camino que se llama vida.

A mi hermano Jeison Adrián, por impulsarme a seguir y continuar, por enseñarme a ser siempre la mejor en todo lo que haga con dedicación y sacrificio y a demostrarme que todo se puede lograr en esta vida cuando se pone de parte y no se rinde a mitad de camino.

A mi hermano Diego Andrés, por motivarme a formarme como una profesional, por luchar conmigo en cada tropiezo que parecía tener en este arduo camino, por nunca dudar en apoyarme en cada momento y cuán difícil situación se presentare, para que culmine mis estudios y no me deje vencer por las adversidades, a ti mil veces gracias, que Dios y la vida te recompense siempre y aún más con tus hijos.

A mi amado, Alex Efren Bustos Romero, gracias mi amor por darme todo el apoyo que he necesitado, por animarme a continuar y no rendirme, por ser mi mano derecha y mi compañero de vida, gracias por no dejar que la vida me venza y darme siempre ese empujón que necesito cuando siento que ya no puedo más.

A Cecilia Asencio Zambrano, la compañera y amiga que me regaló la UCSG, que me apoyo siempre y me motivó a continuar en todo momento, mi cariño sincero siempre para ella.

***María José Sangurima Merchán***



## DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mis padres, por ser mi motivo y motor, porque han luchado conmigo y me han impulsado a no abandonar, aun cuando la vida nos ha golpeado tan fuerte y me han visto en la dificultad de continuar, sin dejarme declinar.

A mis hermanos, Jeison Adrián y Diego Andrés por ser mi inspiración y por caminar conmigo enseñándome a trabajar duro y no claudicar, a ustedes con todo el amor que me han entregado y porque lo merecen todo.

A mi amado, Alex Efen, por ser mi compañero de vida y nunca dejarme abandonar el barco, le dedico todo en cuanto a este trabajo refiera, porque de no ser por él, nada de esto seria posible.

A mi tutor, Dr. Andrés Ycaza M., por enseñarme e impartirme todos sus conocimientos hasta este último momento de mi vida universitaria.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por formarme y por entregarme profesores de calidad que, sin duda, marcaron mi vida de alguna manera durante este largo proceso de estudios.

A mi amigo Kevin Pizarro, por siempre impartirme sus conocimientos e ilustrarme en este proceso de titulación, gracias por nunca abandonarme.

A mis amigas, María Pillaga, Nicole Zambrano y Viviana Sánchez, porque nunca me dejaron naufragar y me impulsaron a conseguir mi objetivo sin importar cuán difícil o lejano se viera.

***María José Sangurima Merchán***



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

AB. ALEXANRA RUANO SANCHEZ, MGS.

Oponente

f. \_\_\_\_\_

AB. MARIA PATRICIA IÑIGUEZ CEVALLOS, MGS.

f. \_\_\_\_\_

AB. PABLO JAVIER CARRION CARRION MGS

# ÍNDICE

RESUMEN .....	IV
ABSTRACT .....	V
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPITULO I.....	5
EL MOBBING.....	5
1.1 Tipos de <i>Mobbing</i> .....	6
1.1.1 <i>Mobbing</i> Horizontal:.....	7
1.1.2 <i>Mobbing</i> Vertical.....	7
1.1.3 <i>Mobbing</i> según el objetivo .....	7
SÍNDROME DE BURNOUT Y <i>MOBBING</i> .....	9
ACOSO LABORAL Y MOBBING.....	10
CAPITULO 2.....	12
EL <i>MOBBING</i> EN EL ÁMBITO DEL DERECHO .....	14
2.1 Legislación Ecuatoriana.....	15
CAPITULO 3.....	21
LEGISLACIÓN COMPARADA .....	21
3.1 Legislación Mexicana .....	22
3.2 Legislación Colombiana.....	28
3.3 Legislación Española.....	30
CONCLUSIONES.....	32
RECOMENDACIONES .....	33
BIBLIOGRAFIA .....	34

## RESUMEN

En el presente artículo académico abordaremos el *mobbing* en el entorno laboral y cuáles son las características de este fenómeno que, aunque muy bien se relaciona con el acoso laboral, se centra más en un acoso psicológico que conlleva a situaciones más complejas que un acoso laboral ya identificado. Este tipo de acoso psicológico tiende a ejercerse sobre una persona que se presenta sumisa y buscando malograr su integridad psicológica pudiendo llegar a ser física, resultando muchas de las ocasiones en el abandono del trabajo. Identificaremos cuales son los tipos de *mobbing*, así como también, como es tratado este tipo de acontecimientos en otros países como lo son Colombia, México y España desde una legislación comparada; observado así, la falta de tipificación del término *mobbing*, en nuestros cuerpos normativos, teniendo en cuenta como puede afectar esto en los individuos dentro de sus relaciones laborales y los riesgos que pueden causar el no definir esta terminología dentro de la legislación ecuatoriana, culminando este trabajo dejando sentadas conclusiones y recomendaciones en base a la investigación realizada.

**Palabras claves:** *mobbing*, acoso laboral, acoso moral, intimidación, terror psicológico, víctima.

## **ABSTRACT**

This academic article delves into the phenomenon of mobbing in the workplace, distinguishing it from traditional workplace harassment. While both forms involve detrimental behavior, mobbing focuses on psychological abuse that leads to more complex situations and potentially severe consequences. This type of psychological harassment often targets individuals perceived as submissive, aiming to undermine their psychological and potentially physical integrity, often resulting in their resignation from their position. The article identifies the different types of mobbing and analyzes how this issue is addressed in Colombia, Mexico, and Spain through a comparative legal approach. It highlights the lack of a specific legal definition for mobbing in Ecuadorian legislation and explores the potential impact of this omission on individuals within their labor relations. The article concludes by presenting findings and recommendations based on the research conducted.

**Keywords:** mobbing, workplace harassment, moral harassment, intimidation, psychological terror, victim.

## INTRODUCCIÓN

El acoso laboral constituye uno de los problemas más grandes de la sociedad que repercute negativamente en el desenvolvimiento de las empresas e instituciones tanto públicas como privadas, pudiendo generar graves afectaciones en la salud física y mental de los empleados. Las humillaciones, los tratos denigrantes, el menosprecio, la indiferencia, el aislamiento y todos los demás actos u acciones que caractericen este comportamiento hostil pueden desencadenar renuncia del personal de trabajo entre otras consecuencias.

Abordar esta problemática es crucial para comprender sus devastadoras repercusiones en los individuos más vulnerables. Es necesario incentivar a las empresas a adoptar medidas preventivas y evitar que se multipliquen estos casos, ya que con frecuencia el daño es irreversible. La dificultad para detectarlo en la mayoría de las situaciones hace que fomentar y facilitar la denuncia sea una herramienta fundamental. Asimismo, es imperativo condenar cualquier tipo de acoso por parte de la dirección de la empresa, no solo para detener al acosador, sino también para prevenir que otros repliquen su conducta.

Si bien es cierto, el término *mobbing* es un fenómeno social que ha venido evolucionando con el tiempo, es así que no fue hasta la década de 1980 que adquirió una mayor relevancia. El psicólogo alemán Heinz Leymann, radicado en Suecia, fue el pionero en aplicar este término en el ámbito laboral, dándole una sistematización y descripción precisa. Leymann, que es considerado como el padre del estudio moderno en el acoso psicológico, estableció el término *mobbing* al principios de los años 80 al observar conductas de violencia y acoso en el entorno laboral.

Heinz Leymann denomina al *mobbing* como el terror psíquico en el ámbito laboral definiéndolo como una interacción hostil e inmoral sistemáticamente dirigida a uno o varios individuos hacia otra persona,

aunque en algunos casos puede ser un accionar recíproco hasta que se llega al punto de que uno de los accionantes se convierte en víctima de los sucesos. Estos comportamientos se caracterizan por que tienen frecuencia casi diaria y aproximadamente se extienden a unos seis meses de duración, generando un sufrimiento psíquico, psicosomático y social. Esta especificación excluye los problemas temporales y se centraliza en la zona de transición que es donde la situación comienza a desencadenar consecuencias psiquiátricas y/o psicosomáticas.

Según Leyman, las acciones que se observan en el agresor son las del deseo de meterse con alguien o hacerle alguna clase de daño, viendo como principal característica de estos actos a la manipulación, por ejemplo, dentro de este se pueden notar la creación de rumores o difamaciones para poner en ridículo a la víctima y dejar en tela de duda su reputación, también falta de comunicación, no permite el agresor que su víctima se exprese, que nadie le hable ni tenga ningún tipo de contacto y el mofarse en voz alta con su entorno, así mismo, aislar a la víctima, reducir las tareas de trabajo o encargar tareas que humillen a la persona con concluyendo estas características con la violencia y las amenazas de violencia hacia el victimario.

Se ha podido evidenciar que a las víctimas de acoso se las conoce por tener un nivel de autoestima baja, se asocia también con ansiedad en relaciones sociales y tienden a evadir conflictos y reaccionar más a nivel emocional que las personas que no son víctimas de este tipo de actos.

Con la definición y tratamiento de lo que es el *mobbing* como tal, podremos conocer en este artículo académico, de qué manera se desarrolló el tratamiento del acoso laboral o *mobbing* internacionalmente y en nuestras bases legales. Así también el objetivo de este trabajo es observar la no existencia del término *mobbing* dentro de nuestros cuerpos normativos y que el término como tal de este tipo de acoso psicológico, no es conocido ni tratado dentro de nuestra legislación, en vista de que se habla de acoso en general y no de las acciones antijurídicas que desprenden de actitudes que

hasta la fecha han quedado impunes por la falta de tratamiento jurídico y de profundización en el fenómeno *mobbing* (acoso psicológico).

También revisaremos los tipos de *Mobbing*, como ha sido tratado desde el ámbito internacional y derecho comparado de países como Colombia, México y España, de este último que tiene estipulado como delito este tipo de acoso; por último, para concluir con el trabajo, se reflejarán unos puntos como análisis de lo expuesto y se realizará unas recomendaciones según el tema tratado.

La idea de presentar este tema sobre el acoso psicológico laboral, llamado *mobbing*, es dar a conocer el hecho de cómo no se abarca aún sobre el *mobbing* en nuestro ordenamiento jurídico y los trabajadores prefieren guardar silencio y conformarse con lo que les sucede por la necesidad económica, ya que en el país se ha evidenciado un declive económico que cada vez más deja en desventaja a los ciudadanos ecuatorianos, por ello, muchos prefieren aceptar las acciones que este término encierra y evitar perder su fuente de trabajo fija y su estabilidad económica en el hogar.



## CAPITULO I

### EL MOBBING

El *mobbing* también conocido como acoso psicológico, es un término que presenta dificultad al momento de indagar conceptos o definiciones ya que presenta varias terminologías para conceptualizarlo. La primera vez que apareció la denominación *mobbing* fue a partir de que en 1966 debido a que el zoólogo Konrad Lorenz definió como *mobbing* al comportamiento animal que las aves tenían para ahuyentar al enemigo; gracias a estos comportamientos se inició el desarrollo de este concepto que le da similitud a los que tienen los humanos, denotando que en el acoso laboral surgían conductas similares.

Sin embargo, a partir de los años 80 el psicólogo Heinz Leymann, desarrollo el concepto de *mobbing* en las relaciones humanas en el ámbito laboral, definiéndolo como un conjunto de actitudes hostiles, consecutivas y reiteradas que provienen de persona o un grupo de personas hacia otro individuo en su lugar de trabajo por periodos de tiempos prolongados, colocando a las personas en una posición de indefensión.

Se puede considerar que para demostrar o dejar en evidencia este tipo de situaciones, se debe haber ejercido algún tipo de presión social sobre la persona, con la finalidad de socavar emocionalmente al empleado para así menoscabar su capacidad dentro del lugar donde realizar sus labores y finalmente deshacerse de él por despido o por la presión de que renuncie por voluntad propia.

Como indican en el trabajo de investigación *Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España*:

El *mobbing* o acoso moral en el trabajo, es un proceso continuado e incremental que sufre la persona ante las conductas negativas reiteradas por parte de sus superiores o iguales en el entorno laboral. Los efectos que produce en la persona tanto a nivel emocional como psicosomático no son detectados al inicio, es más, se van acumulando, provocando un deterioro del bienestar de la persona a largo plazo. Además, cuando aparece el *mobbing*, comienzan a producirse procesos de absentismo, bajas laborales y rotaciones, que en principio pueden paliar los efectos, pero a la larga si no se atajan y afrontan, puede acabar en una situación de profundo malestar (Muñoz & Miguel, 2009).

Entonces, podemos determinar que la finalidad del acoso moral o psicológico conocido como *Mobbing*, es causar con intención un daño psicológico a la víctima que incentive a la misma a que renuncie a su cargo ya que con las acciones negativas a la que se expone la víctima vulneran directamente sus derechos humanos y su bienestar personal.

### **1.1 Tipos de *Mobbing***

Analizando los tipos *mobbing* que existen se puede identificar según los actos que se cometen a los sujetos responsables de accionar lo que se constituye como un acoso psicológico dentro del ámbito laboral.

Para esto, se ha clasificado el *Mobbing* en tres tipos:

1. *Mobbing* Horizontal
2. *Mobbing* Vertical Ascendente y Descendente o Bossing
3. *Mobbing* según el objetivo

### **1.1.1 *Mobbing* Horizontal:**

Este tipo de *mobbing* se identifica por que el acosador y la víctima se encuentran dentro del mismo rango de jerarquía, suele suceder entre compañeros de trabajo y las consecuencias para la víctima suelen ser destructivas. Las causas más comunes son ataques directos al más vulnerable del área, como, por ejemplo, forzar a conformarse con ciertas normas, enemistades, diferencias por estilos de vida, vinculándolo con poca ocupación en su cargo o aburrimiento en el día.

### **1.1.2 *Mobbing* Vertical**

Este tipo de *mobbing* se cataloga por que el acosador es de un nivel jerárquico mayor al de víctima, o viceversa, por lo tanto, para determinar este tipo de *mobbing* se lo divide en dos clases que son: ascendente y descendente.

#### **1.1.2.1 *Mobbing* Vertical Ascendente:**

Este tipo de *mobbing* ocurre cuando un empleado de rango superior desde de su lugar de trabajo es atacado por uno o varios de sus subordinados.

#### **1.1.2.2 *Mobbing* Vertical Descendente o *bossing*:**

Este tipo de *mobbing* ocurre cuando un empleado de nivel inferior en jerarquía recibe acoso psicológico por uno o varios de los superiores de la institución para conseguir que el trabajador acosado renuncie a su puesto de trabajo.

### **1.1.3 *Mobbing* según el objetivo**

En este aspecto, el *mobbing* se refleja en los objetivos que tiene el hostigador para conseguir su propósito, se puede categorizar en:

#### **1.1.3.1 Mobbing estratégico:**

Es un tipo de acoso institucional, ocurre en consecuencia de que en la organización el *mobbing* se utiliza como herramienta estratégica dentro de la institución y el propósito es que la víctima renuncie a su lugar de trabajo de manera voluntaria, así la entidad no tendría que reconocerle indemnización alguna por el despido improcedente.

#### **1.1.3.2 Mobbing de dirección:**

En este caso el *mobbing* es llevado a cabo por la autoridad o director, suelen suceder por varias razones, por ejemplo, para que un trabajador no sumiso abandone su cargo, para llegar a una situación de esclavismo laboral o para apartar a un empleado que no se ajuste a lo que el jefe requiera, ya sea porque es demasiado dotado de conocimientos o por otros motivos personales.

Normalmente se produce por medio de incentivos de miedo o amenazas frecuentes de posibles despidos en caso de no alcanzar los objetivos impuestos.

#### **1.1.3.3 Mobbing perverso:**

Este tipo de *mobbing* no tiene un objetivo laboral, sino que está vinculado directamente con la personalidad de manipulación y hostigamiento del acosador, es un tipo de *mobbing* muy nocivo ya que las causas que lo producen no se solucionan con alguna otra actividad de trabajo mientras el acosador siga en la empresa, ya que suele suceder sin testigos, por lo que habitualmente este tipo de *mobbing* pueda ser un *mobbing* horizontal o ascendente.

#### **1.1.3.4 Mobbing disciplinario:**

El *Mobbing* disciplinario se aplica en virtud de que la víctima trate de encajar con las personas de su entorno, con este tipo de *mobbing* además de infundir miedo en el empleado, se alerta a los compañeros a que si no se acoplan al entorno les puede suceder lo mismo, creando un entorno en

donde ninguna persona se atreve a llevar la contraria al superior. (Ortiz, 2016)

También es de importancia observar el hecho de saber identificar el Síndrome de Burnout y *Mobbing* como tal que son dos tipos de conflictos de en el ámbito laboral distintos, así mismo, el acoso laboral y el *mobbing*, son dos tipos de acoso distintos pero que abarcan situaciones semejantes.

## **SÍNDROME DE BURNOUT Y *MOBBING***

El síndrome de burnout y el *mobbing* están relacionados de manera directa entre los trabajadores, sin importar del cargo que desempeñen, los factores identificados son la violencia verbal, las amenazas, la falta de reconocimiento a los esfuerzos y el abandono hacia los empleados por parte de los jefes inmediatos, siendo las mujeres el sector o población más vulnerada.

A la terminología burnout se la ve aparecer científicamente a mediados de los setenta para explicar el proceso de deterioro en cuidados y atención el área sanitaria, educativa, entre otras, Freudenbergger siendo el primer autor en definirlo como un problema de salud relacionado directamente con la actividad laboral, describiendo este hecho como una experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por sus actividades laborales en los profesionales que trabajan directamente con personas ya sea prestando un servicio o en dependencia, como consecuencia de las actividades diarias de la profesión como tal.

Mientras que el autor Leymann, como conocemos que fue el pionero de esta terminología, en los años 1980, creo el concepto de *mobbing* o visto como terror psicológico en el trabajo, en donde se refiere a una conducta abusiva y antiética, en la que uno o varios individuos efectúa patrones de comunicación hostil dirigida principalmente hacia otra persona que llega a

ser la víctima, con el objetivo de volverla una persona indefensa y vulnerable, manteniéndola en ese estado de manera activa.

Las repercusiones del burnout y del *mobbing* pueden ser similares debido a la vulneración de la víctima, pudiendo aproximarse a un alto grado de sintomatología que produce el estrés laboral, pudiendo ocasionar una invalidez para trabajar.

Las diferencias como tal entre estos dos es que en el síndrome de burnout se trata de una enfermedad profesional que provoca una inadecuación en el trabajo, pero en este caso no existe ningún tipo de acoso o tendenciosidad, sino que se genera por un conflicto entre el sujeto y el trabajo, mientras que en el *mobbing* los conflictos surgen entre las personas del mismo entorno.

Entonces, podemos determinar que el *mobbing* como tal es un tipo de acción intencional, mientras que el burnout se trata de un agotamiento debido a la carga laboral, el *mobbing* se determina por un comportamiento entre dos sujetos que son el acosador y la víctima, mientras que el burnout es un problema individual, pero ambos son problemas graves que requieren atención prioritaria, medidas de prevención y abordarlos adecuadamente.

## **ACOSO LABORAL Y MOBBING**

Acoso Laboral: Acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad (RAE, 2023).

*Mobbing*: Según Franco (1999): el *mobbing* tiene muchos ángulos distintos de análisis (psicológico, como forma de expresión de la violencia, legal, jurídico, desde la cultura organizacional, desde los derechos humanos, como problema de salud, etc.). Puede ser visto como: a) una forma de

violencia; b) como una subcultura en algunas organizaciones; c) como expresión de la variabilidad humana; d) como un problema con un impacto heterogéneo en la salud de los individuos que lo sufren; d) como una cuestión que exige caracterizar al o los grupos acosadores y sus redes, relaciones y estrategias de operación específicas, tratando de explicar cómo es que él surge en determinados contextos institucionales; y e) como un lenguaje paradójico característico de éste fenómeno, como lo citaron (*Martin y Díaz - 2006 - El mobbing Su contenido y significado.pdf*, s. f.).

En acoso laboral y el mobbing son dos tipos de accionar que comparten similitudes pero que tienen sus diferencias debido a como se caracterizan, el abordaje que cada uno tiene y las consecuencias que generan.

Entonces las diferencias de los dos se define en el acoso laboral como comportamientos hostiles que tienen como finalidad denigrar al trabajador y crear un ambiente inapropiado de intimidación, que afecte a su desempeño laboral, que puede incluir gritos, insultos, amenazas o actos de violencia física; mientras que el mobbing, es específica en cuanto a sus características ya que es sistemática y repetitiva la acción, teniendo como finalidad causar daño psicológico en la víctima y obligarla a abandonar su puesto de trabajo, este puede incluir ataques en el autoestima y la reputación del empleado, aislamiento de la sociedad, carga de trabajo innecesaria, humillaciones hasta sabotaje de las actividades del individuo.

El abordaje que cada uno pueda tener es referente a los actos que se susciten, en este caso, el acoso laboral se puede abordar mediante medidas disciplinarias o legales ya que este se lo trata dentro de las normativas generalizado, mientras que el mobbing requiere un enfoque más preventivo, en donde se deben buscar medidas de intervención y apoyo a la víctima ya que este tipo de acoso es un acoso silencioso.

## **CAPITULO 2**

### **EL *MOBBING* EN EL ÁMBITO DEL DERECHO**

En relación con los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la que el Ecuador forma parte como país miembro mediante el convenio de violencia y acoso en 1990 trata de normalizar el tema del abuso laboral en el entorno de los empleos. Como resultado de este congreso se logró de colocar una definición que regule de cierta manera este tipo de agresión, para lo que la denominaron como acoso moral en el trabajo, instaurando que este tipo de acoso tiene graves repercusiones sobre la víctima psicológica, social y económicamente.

Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su conferencia general 190, que se realizó en Ginebra el 10 de junio de 2019, se trató más detalladamente aspectos de importancia alta referente a la violencia y el acoso, en la que se mantuvo la prevalencia de reconocer que se puede establecer como una violación o un abuso a los derechos humanos, viéndolos como peligro o intimidación hacia la igualdad de oportunidades, y que no son compatibles ni aceptables para un trabajo verdaderamente decente. (OIT, 2019).; vemos también dentro de este convenio que se da reconocimiento a la violencia y acoso por razón de género, convirtiéndolo en el primer tratado internacional en reconocer el derecho a vivir en un mundo en donde se pueda trabajar libre de violencia y acoso, dando a notar que su fin es erradicar la violencia en todo sentido en cada una de sus particularidades.

Dentro del convenio 190, del que anteriormente comentábamos, establece que no necesariamente debe existir una conducta de acoso continua (Art. 1, literal a.), ya que al determinar la violencia y el acoso se



denota que puede manifestar una sola vez o de manera reiterada. (OIT, 2019)

## 2.1 Legislación Ecuatoriana

Dentro del ordenamiento jurídico de nuestro país, no poseemos con un abordaje específico del término *mobbing*, pero si bien es cierto, tenemos cuerpos normativos que indirectamente lo reconocen, permitiendo de alguna manera que las personas vulneradas por este tipo de situaciones o abusos morales – psicológicos tengan alguna garantía de que se respetarán sus derechos dentro del lugar de trabajo.

Tengamos en cuenta que en nuestra Constitución existen principios que hacen referencia al respeto de los derechos de los individuos, como es el Art. 11, numeral 2, donde reconoce que ninguna persona podrá ser objeto de discriminación ya sea por motivos de origen étnico, por su nacionalidad, su edad, inclinación sexual, cultura, ideología, inclinación política, estatus social, por temas de salud o diferencias físicas o discapacidades, que tenga como finalidad menoscabar el disfrute de sus derechos.

Este artículo busca proteger a las personas de la discriminación directa, así como de la discriminación indirecta, ya que esta puede manifestarse de diversas formas y no solo a través de acciones directas, también reitera el principio de igualdad, como base fundamental para proteger los derechos.

Así mismo, en el Art. 326 *ibidem* del derecho al trabajo en su numeral 5, establece que las personas tendremos derecho a desarrollar nuestro trabajo en condiciones adecuadas y propicias para la misma, que garanticen la salud de los funcionarios, así como la integridad, la seguridad, la higiene y el bienestar de los empleados. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Entonces, podemos observar que la Constitución De La Republica del Ecuador, garantiza que el Estado es quien velará por los derechos de los

trabajadores, haciendo que se respete su dignidad como persona y que pueda tener un ambiente laboral tranquilo y sano, dando la importancia correspondiente al trabajo del individuo y reconociendo que no es tan solo un Derecho sino que también es un deber social.

También, observamos en el Art. 331 *ibidem*, que quien garantizará a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional será el estado, así mismo, velará por la remuneración equitativa y el trabajo autónomo, adoptando las medidas adecuadas y necesarias para erradicar la desigualdad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Este artículo como tal, hace referencia específica a la mujer, debido a la desigualdad existente en el mundo laboral, aclarándonos en el mismo artículo que está prohibida toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia directa o indirectamente que afecte a las mujeres en su entorno laboral.

Esto nos da a notar y nos deja un precedente de que este tipo de daños se oponen a los principios constitucionales, dándole a las mujeres una desventaja dentro de la sociedad solamente por su condición de género, entonces, es fundamental e importante garantizar que los derechos de las mujeres, especialmente dando realce a los aspectos de violencia psicológica que es el que sufren las víctimas de este tipo de agresión denominada *Mobbing*.

En el Ecuador, no hasta el año 2017, se promulga de manera un poco más clara la definición o conceptualización de esta figura, ya que las definiciones que se venían tratando solamente trataban relativamente al acoso sexual y otras conductas generalizadas como la violencia de género y la discriminación.

Reconozcamos que en el Código de Trabajo actualmente con las reformas que se han efectuado, ha tenido intenciones de promover la protección de los derechos y garantías de los trabajadores.

Es por eso que, para regular este tipo de conductas en el año 2017 se remitió la *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral* estipulando en el Art. 1. se disponga se implemente un artículo sin número luego del art. 24 en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), en donde se defina el acoso laboral a todos los comportamientos que atenten contra la dignidad de las personas en el ámbito laboral de manera repetitiva y tengan como finalidad causar daño, que puedan ocurrir en el lugar de trabajo o en cualquier otro momento hacia cualquiera de las partes involucradas en relación laboral, incluso entre trabajadores mismo que como resultado tenga el menoscabo, maltrato, humillación, o incluso amenazas o daños a su situación laboral, en el mismo nos indica que si este tipo de acoso está motivado por alguna de las razones discriminatorias enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical o gremial, se considerará una actuación discriminatoria.

Dentro del Art. 46 del Código de Trabajo, se establece una lista de directrices que determinan la conducta sobre el tema del acoso laboral, para lo cual, dentro de la Ley de Reforma, se añade también la definición dentro del Código del Trabajo, en donde se dispone que se incluya un artículo sin número después del artículo 46. Prohibiciones del trabajador, en donde establezca que las denuncias sobre esta conducta de acoso laboral se evaluarán por la autoridad de trabajo, considerando las características específicas de cada caso y la gravedad de los actos que presente la denuncia, así mismo, indica que la autoridad competente analizará las circunstancias en detalle, considerando la capacidad de estas acciones para generar presión sobre el empleado, con el objetivo de provocar su marginación, renuncia o abandono del lugar de trabajo.

Entonces, en estos estos cuerpos normativos el acoso laboral como tal se define como normas de sanción administrativa a los agresores, más no como algo determinante para cesar con esta conducta que se fundamenta en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo. Las sanciones que se manifiestan para este tipo de actos están estipuladas dentro del Cap. IX en los arts. 172 y 173 del Código de Trabajo que prevé como sanción la presentación del visto bueno que trae como fin la indemnización que corresponde al despido intempestivo que se establece en el Art. 188 del mismo cuerpo normativo.

Estas normativas más apegadas al campo administrativo, prevé sanciones pecuniarias, pero al observarse acciones de vulneración de los derechos del trabajador escalan mucho más que un tipo pecuniario, por lo que si se genera la necesidad de incorporar otro tipo de penalidad o sanción que promueva una reparación integral de la víctima, mucho más que un acto administrativo.

Dentro del cuerpo legislativo ecuatoriano, podemos observar que no se encuentra regulado el *mobbing* correctamente, solamente tiene una breve definición dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo, no obstante, se tiene que tener en cuenta que el acto de agresión moral, psicológica o física dentro del ámbito laboral, afecta mucho más allá a los derechos del trabajador, por lo que sería significativo poder lograr que se establezcan medidas focalizadas en el *mobbing* como tal, de manera acertada, para de esa forma se pueda prevenir y eliminar completamente este tipo de actos, para devolver a la víctima todos los derechos que se le han sido transgredidos.

Es también de importancia mencionar brevemente el proyecto recientemente presentado por la asamblea que fue aprobado por unanimidad de los legisladores, sobre la *Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo*, que fue presentada al primer mandatario el 26 de febrero del año en curso, por lo que dentro de la misma presenta reformas al Código de Trabajo

y a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que tiene la intención de garantizar a la ciudadanía un ambiente laboral adecuado, de esa manera erradicar la violación a los derechos humanos y proteger la dignidad de los empleados.

Este proyecto de ley señala conceptos claros que se relacionen con el término *mobbing* por ejemplo, en el Art. 1, reforma al Art. 42 numeral 26 que señala que la autoridad competente se enfocarán en determinar si estas conductas han generado presión sobre el trabajador, ocasionando su marginación, renuncia o abandono de trabajo. (*ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR*, s. f.).

Así mismo, refiere a la violencia y acoso en materia laboral las amenazas reconocidas por la Constitución de la Republica del Ecuador, o leyes especiales concebidas como violencia a favor de la humanidad, que seas repetitivas o que se den una sola ocasión y que provoquen o resulten en daño físico, psicológico, sexual, económico, (...), sobre el empleado incluyendo la violencia y el acoso en razón de género o discriminación a la persona.

También, comprenden dentro del mismo como acoso laboral la no desconexión digital, en situación de vulneración a la intimidad personal y familiar, ya sea en tiempos de descanso fuera de horario laboral, permisos y vacaciones del funcionario, véase este tipo de acoso como la incesante e incansable acción de llamadas o mensajes que puede emitir la persona provocando algún tipo de estrés o reacción de hostigamiento hasta lograr su cometido sobre el funcionario. Situaciones como estas se dan muy frecuentemente en los lugares de trabajo y las personas normalmente deciden responder al llamado por temor o intimidación psicológica al hecho de no querer perder su empleo.

Este proyecto de ley también garantiza capacitaciones para la implementación de medidas de prevención y apoyo psicológicos para las víctimas.

Visto este antecedente, el Presidente de la República del Ecuador, Daniel Noboa, envía un veto parcial a la asamblea el 27 de marzo, en donde realiza observaciones referente a los cambios, uno de ellos en el Art 42 numeral 26 del Código de trabajo justificado en que no se considera normativamente viable la inclusión del inciso dos y tres porque redundan en disposiciones que ya están contempladas en este cuerpo normativo en sentido de que en el artículo sin número a continuación del Art. 46 define que este tipo de conductas denunciadas se valorarán por la autoridad de trabajo competente.

Una de las observaciones que más ha causado conmoción en la ciudadanía y abogados de nuestro país, es respecto al inciso en donde indica que la desconexión digital desvirtuaba el concepto de acoso laboral ya que está ligada exclusivamente a los contratos de teletrabajo, añadiendo que no se puede comprender como acoso laboral a todo contacto en desconexión digital, tiempo de descanso, permisos y vacaciones del trabajador, en el mismo resalta que el acoso laboral es una conducta que atenga a la dignidad de las personas dentro del lugar del trabajo o en cualquier momento entre personas que se relacionen laboralmente o entre los mismos trabajadores, que resulte en menoscabo, maltrato o humillación, que amenace o perjudique los derechos y obligue a la persona a una situación laboral en la víctima o la persona que sufra de este acoso laboral. (*DANIEL NOBOA AZIN*, s. f.).

Entonces, en vista de que el ejecutivo observó algunos puntos dentro de este proyecto de ley, la asamblea tendrá 30 días para emitir una respuesta respecto al veto parcial realizado por el Primer Mandatario.

Como mencionaba, es importante observar esta propuesta de la asamblea en virtud de que algunos incisos de lo expuesto tienen mucha concordancia con la definición de *mobbing* y lo que esta terminología encierra, no directamente tratándola como tal, pero si incluyendo definiciones que resaltan la vulneración del mismo.

## CAPITULO 3

### LEGISLACIÓN COMPARADA

El *mobbing*, es un problema psico-social, que causa afectación a nivel mundial; aunque es un tema aun ausente en las legislaciones en cuestión de género, en referencia a este fenómeno en vista que las victimas ya no suelen ser solo mujeres, sino que también existen personas acosadas que son varones.

Podemos ver que en ciertos países ya han tomado acciones sobre estos actos para que no sean castigados solamente con sanciones pecuniarias, despidos o simples disculpas, sino que han abordado un régimen de sanción más prominente como la pena privativa de libertad, considerando estas vulneraciones como delitos dentro de sus cuerpos normativos, todo esto con la finalidad de proteger a la víctima y garantizar el respeto hacia los derechos de los trabajadores, evitando así se llegue a extremos mayores y brindándoles a cada uno de ellos un ambiente digno para cumplir con su derecho y deber de trabajar.

Más, sin embargo, el acoso laboral o *mobbing* ha sido un problema social más grande de lo que aparenta ser, siendo un acto de gravedad, provocando no solo perjuicios físicos, sino también psicológicos y morales en el trabajador. Esto se ve reflejado en la impunidad que han tenido estos actos dentro de los países en el mundo entero y como algunos han decidido sancionar dentro del ámbito jurídico penal para poder cortar el problema de raíz en beneficio del desarrollo personal y la no violación de los derechos humanos de los trabajadores.

### **3.1 Legislación Mexicana**

Dentro de la legislación mexicana, se reconoce el acoso laboral en la normativa federal, para esto, la ley federal del trabajo incluyó en su reforma de 2012 el acoso laboral o como en este cuerpo normativo lo denomina hostigamiento laboral, donde lo define en su Art. 3 BIS, 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 (Ley Federal del Trabajo, 1970). También establece en el mismo artículo inciso b. que el acoso sexual es una forma de violencia ya que la víctima se encontraría en indefensión y riesgo por el ejercicio de abuso de poder.

En el capítulo IV, referente a la Rescisión de las relaciones de trabajo, encontramos el Art. 47 que enmarca la causal de terminación laboral sin responsabilidad del empleador a los casos en los que el trabajador realice actos inmorales, injurias, actos violentos, algún tipo de hostigamiento o acoso sexual a algún compañero de trabajo, mientras que en el Art. 51, indica que la causa de terminación de contrato sin responsabilidad para el trabajador, el individuo, en este caso el empleador, cometa actos inmorales, injurias, violencia o discriminación, también algún tipo de hostigamiento o acoso sexual hacia los trabajadores o miembros de la empresa.

Encontramos también dentro del Título cuarto de la mencionada normativa, que refiere a los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en el capítulo I, sobre las obligaciones de los patrones, el Art. 132 que nos indica la responsabilidad del empleador de implementar los medios necesarios para prevenir los actos de acoso ya sea sexual por hostigamiento o cualesquier que este dentro de violentar en el lugar de trabajo, así evitar se cometan estas acciones y se vulneren los derechos.

Así mismo, en el Art. 133 de la misma ley, estipula la prohibición a los patrones o sus representantes de realizar actos o permitir que se realicen



referente a discriminación, coacción, hostigamiento, represalias tanto implícitas como explícitas contra los trabajadores.

En esta legislación encontramos también las sanciones pecuniarias al empleador que cometa o permita que se realicen estos tipo de actos de violencia a sus servidores, imponiendo una multa de 250 – 500 veces el salario mínimo establecido en el DF.

En cambio, en la legislación penal federal que se aplica en Mexico, en el titulo decimoquinto sobre Delitos contra la Libertad y Normal Desarrollo Psicosexual, en su capitulo I Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación, en su Art. 259 Bis, estipula que: “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa (Código Penal Federal, 1931)”.

Asi mismo, hace referencia a que si el acto es realizado por un servidor público y que ocupe para ello los medios que le proporciona su cargo, este será destituido y se lo inhabilitará para ocupar cargos publicos por el periodo de un año.

De igual manera en el titulo decimoprimer, referente a Delitos cometidos contra la administración de justicia, en el capitulo I, que refiere a delitos cometidos por los servidores publicos, en su Art. 225 en su inciso 34(XXXIV), indica que: cuando “Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo (Código Penal Federal, 1931)”. ; se impondrá a quien realice este acto una pena de privación de libertad de tres hasta ocho años y quinientos a mil quinientos días de multa de salario básico general del trabajador.

En cuanto a esta legislación mexicana, podemos identificar al acoso laboral como hostigamiento laboral, considerando que son acciones de

acoso sexual, agresión, intimidación y discriminación en contra de la víctima que en este caso sería el trabajador, está sancionado por esta ley tanto a empleadores o empleados con sanciones pecuniarias e incluso la desvinculación laboral. También notamos que en el Código Penal Federal hacen relevancia en todo lo concerniente a acoso sexual, sin tener en cuenta el acoso físico, psicológico y moral que el empleado pueda sufrir, volviéndose así insuficientes las sanciones que establece para castigar este tipo de acciones que van en contra de sus derechos.

### **3.2 Legislación Colombiana**

Los ciudadanos colombianos se rigen a normativas que permiten resolver el ejercicio en el ámbito de derechos, para ello prima su carta magna que en su título II, de los derechos, las garantías y los deberes, Art. 13 del capítulo I estipula que:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Constitución Política de Colombia, 1991).

Este señala que todo ciudadano colombiano no puede ser discriminado o tratado diferente, por lo que adiciona que el propio estado colombiano se encargará de promover la condición de igualdad, para que esta sea verdadera y segura, de ese modo tomará medidas para favorecer a los grupos marginales y discriminados, esto claramente indica que nadie por ninguna circunstancia puede ser víctima de vulneración de sus derechos por

cualesquier sea su condición, ya que de ser el caso, si se vultura sea por situación económica, física o mental, sancionará los abusos o maltratos que se cometan.

Por ello, en el año 2006, Colombia dio un paso importante en la protección de los derechos de los trabajadores ya que promulgó la Ley 1010 que tiene como objetivo principal defender la dignidad e integridad del trabajador, tanto frente a abusos por parte de sus superiores como de sus compañeros de trabajo.

Esta ley, en su Art. 2 Define al acoso Laboral como:

(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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 (Ley sobre el acoso laboral. (Ley 1010 de 2006), 2006).

Es importante recalcar que esta ley trata detalladamente el marco de las relaciones laborales en su Art. 3 sobre las conductas atenuantes, donde recalca el actuar con ira o generar reacciones a provocaciones de la víctima, así también en su Art. 4, detalla las circunstancias agravantes en las que indica las conductas o acciones que se realicen de forma reiterada que motiven el daño deliberadamente.

En este país, se implementó la ley 1482, desde el 1 de diciembre de 2011 que tiene como objeto sancionar aquellos actos que realicen una discriminación hacia una persona o varias personas por razones de raza,

etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad, entre otros (LEY 1482 DE 2011, 2011). ;misma que reforma el Código Penal Colombiano, en donde incorpora el Art. 134B, contemplado en el Capítulo IX, De los actos de discriminación, que detalla el tipo penal de Hostigamiento para quienes estén orientados a causar daño físico o moral a una persona ya sea por su raza, religión, ideología política, su origen u orientación sexual o discapacidad, imponiendo una pena de prisión de 12 a 36 meses y multa de 10 a 15 salarios mínimos contemplados en los cuerpos normativos.

Así mismo, el Art. 134 C del mismo código, reza que las penas indicadas en artículos anteriores, se agravan cuando el acto sea realizado por servidores públicos o espacios públicos y cuando se restrinja de los derechos laborales del individuo.

En este país, dentro de la ley (Ley sobre el acoso laboral. (Ley 1010 de 2006), 2006), en su Art. 13 establece el procedimiento sancionatorio para la imposición de las sanciones, donde contempla que será preciso el procedimiento del Código Disciplinario único cuando corresponda la competencia al Ministerio Público, mientras que si corresponde a los jueces del trabajo, el proceso a seguir será:

se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia

que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo (Ley sobre el acoso laboral. (Ley 1010 de 2006), 2006).

En cuanto a quien compete, en el Art. 12 de la misma ley, hace referencia y señala claramente que le corresponde estas actuaciones a los jueces de trabajo del lugar donde se desarrollados los sucesos, adoptando de esa manera las medidas que estipula en el Art. 10 sobre el tratamiento sancionatorio al acoso laboral, todo cuanto las victimas del acoso sean empleados particulares.

### **3.3 Legislación Española**

En España, se puede analizar el tema del acoso laboral o *mobbing* por el parecido que guarda con las legislaciones latinoamericanas, en el Código Penal español se contempla el acoso laboral dentro de los delitos contra la integridad moral y delito de torturas, en cuanto a la definición legal de esta hace referencia al hostigamiento psicológico u hostil que se produce en el ámbito laboral o funcional, con el objetivo de humillar a la víctima induciéndola a situaciones que atenten gravemente contra su dignidad.

Es importante destacar que esta tipificación legal a permitido a las víctimas acceder a la justicia y obtener protección frente a este tipo de situaciones que resultan siendo denigrantes.

Se estipula en el Título VII De las torturas y otros delitos contra la integridad moral, el Art. 173 del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995) donde indica:

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. ...Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda (Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre), 2023).

Esto trata de dar lugar a las acciones de los agresores que recurren a a este tipo de conductas para que el empleado abandone la empresa sin tener que enfrentar un despido.

Si la particularidad del caso se tratase de un acoso laboral de carácter sexual, será tratado por el Capítulo III Del acoso sexual, que se estipula en el Art. 184 del mismo cuerpo normativo.

Viendo esto desde un punto de vista más amplio, podemos determinar que esta legislación española es más extrema que la Legislación Mexicana, ya que penaliza el acoso laboral llamándolo tortura, así como en la legislación mexicana se lo llama hostigamiento a nivel psicológico que van en contra de los derechos humanos y de la constitución de España, en vista de que el empleado en España si es protegido o si cuenta con las leyes

necesarias para denunciar y abordar este problema reconocido como delito a nivel penal y laboral, aunque el principal inconveniente está en conseguir o tener las pruebas suficientes que puedan documentarse y tener bases sustentables para defender el caso correctamente.

Entonces, una vez revisadas estas legislaciones podemos reconocer que en nuestro país no disponemos de normativas explícitas acerca del acoso laboral o *mobbing* como lo reconoce México y España, donde pudimos observar que se lo determina como un delito de carácter penal, no obstante, si existe una tipificación tácita que establece que todo empleado debe ser respetado y tratado con dignidad, reconociendo la vulnerabilidad en su entorno laboral, sin embargo, si sería de consideración, motivar a que se incluya en nuestras normativas vigentes este tipo de acto como lo es el *mobbing*, para tener más garantías hacia los empleados donde se pueda identificar de manera directa la terminología *mobbing* dentro de las relaciones de dependencia laboral para así cumplir de manera completa las normativas constitucionales que establece nuestra legislación donde nos hace a todos los individuos acreedores de las garantías de un trabajo digno.

## CONCLUSIONES

- Se ha evidenciado que el acoso laboral en el país aún sigue siendo un tabú, algo por descubrir, más si nos referimos al *mobbing* como tal, que desde sus inicios se ha tratado de un aspecto psicológico y moral va mucho más allá de un acoso laboral simple como se lo trata en nuestra legislación, por lo que deberíamos tener en cuenta que nuestra normativa vigente no tiene focalizado el tema, aun así, se habla de que el empleado debe tener sus derechos enfocados en resguardar su dignidad y un clima laboral adecuado para ejecutar sus labores asignadas.
- En el Ecuador aún existe la necesidad de una normativa que disponga específicamente la definición del *mobbing* y que regule este tipo de acoso que tiene muchas más consecuencias que solo psicológicas sobre los individuos que son vulnerados, también inhibe de que la víctima goce plenamente de sus derechos laborales, por ello, es justo que se cuente con las normativas que ayuden a favor de la persona que sufre afecciones por este tipo de acciones.
- Se puede recalcar que el acoso laboral, aun estando como una figura jurídica dentro de nuestra normativa vigente que sanciona con visto bueno y sanciones pecuniarias, no es idóneo o realmente suficiente para erradicar este tipo de actos que en el diario vivir se puede evidenciar en los trabajadores que no son más que víctimas sin respaldo ante estos actos impunes.
- Por último, pudimos conocer que países como Colombia y México, no solo tienen una lucha continua con este tipo de actos, sino que también buscan la manera de prevenir por medio de sus normas y de esa forma erradicar esas prácticas con sanciones administrativas y en algunos casos por medio de la vía judicial, diferendo de España, que este contiene ya dentro de sus normativas las sanciones en la vía penal.



## RECOMENDACIONES

- Sería de importancia alta proponer al pleno de la Asamblea Nacional, incluir normativas dentro del Código de trabajo y la LOSEP, ya definiendo el *mobbing* como acto específico, o esperar a la respuesta oportuna al veto parcialmente a la propuesta de ley presentada por el primer mandatario, que garanticen el correcto ambiente laboral para ejercer las funciones de cualquier trabajador, dándole tranquilidad al saber que sus actividades laborales serán llevadas de manera digna.
- Se podría también plantear dentro de las instituciones tanto públicas como privadas, se incluya en su Reglamentos y Normativas institucionales la consideración del *mobbing* para que sea tomado en cuenta dentro de los actos de los funcionarios y las sanciones que podrían aplicar a este tipo de acciones.
- Solicitar se incluya capacitaciones y certificaciones para evaluar periódicamente de manera psicológica a los funcionarios de las instituciones con la finalidad de prevenir estos actos de acoso que suceden dentro de los lugares de trabajo, de los cuales muchas ocasiones las víctimas prefieren evitar para así no perder su ingreso económico, sin importar cuan grande sea la afectación moral que estas situaciones llegaran a tener.
- Por último, sería de gran importancia se generen sanciones adecuadas de acuerdo con la incidencia del acoso, se sugiere que se incluya según el agravante dentro del COIP, como en España, este tipo de acciones como un delito y tratarlo desde la vía penal de acuerdo con la gravedad del daño que la víctima tuviere, para así lograr combatir este tipo de acciones, prevaleciendo siempre la protección de los derechos constitucionales y laborales de los trabajadores, para así garantizar el goce pleno de los mismos.

## BIBLIOGRAFIA

- ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (s. f.). Recuperado 2 de abril de 2024, de  
<https://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/a8ea7ee3-6d73-4e7d-b7f9-ea74bda1ed18/AP-LEY~1.PDF>
- Carrillo, Y. A. P., & Jiménez, W. G. (2022). El Mobbing o Acoso Laboral: Modalidades, Acoso Digital y Dificultades Probatorias. El Caso de la Rama Judicial. *Verba Iuris*, 47, Article 47. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.1.9112>
- Código del Trabajo, 17 2005-017 § Registro Oficial Suplemento 167 (2023).  
[https://app.vlex.com/#/search/date:2020-04-01..+jurisdiction:EC;\\*/codigo+de+trabajo/vid/631473899](https://app.vlex.com/#/search/date:2020-04-01..+jurisdiction:EC;*/codigo+de+trabajo/vid/631473899)
- Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre), S/n (2023).  
[https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES;\\*,EC/codigo+penal+espa%C3%B1a/vid/126987](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES;*,EC/codigo+penal+espa%C3%B1a/vid/126987)
- Código Penal Federal, S/n (1931).  
<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:;EC/CODIGO+PENAL+DE+MEXICO/vid/42578677>
- Constitución de la República del Ecuador, S/n (2008).  
[https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:EC;\\*,ES/constitucion+de+la+republica+del+ecuador/vid/631446215](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:EC;*,ES/constitucion+de+la+republica+del+ecuador/vid/631446215)
- Constitución Política de Colombia, S/n (1991).  
<https://app.vlex.com/#WW/vid/42867930>
- DANIEL NOBOA AZIN. (s. f.). Recuperado 2 de abril de 2024, de  
[https://strapi.lexis.com.ec/uploads/veto\\_parcial\\_erradicacion\\_violencia\\_acoso\\_laboral\\_65867ece6f.pdf](https://strapi.lexis.com.ec/uploads/veto_parcial_erradicacion_violencia_acoso_laboral_65867ece6f.pdf)
- Domínguez Fernández, J. M. (2010). *Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out y su relación con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad en trabajadores de atención a la salud*

[[Http://purl.org/dc/dcmitype/Text](http://purl.org/dc/dcmitype/Text), Universidad de Granada].

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63755>

EINARSEN & HAUGE, 2006, 2006, p. 23. (s. f.). Recuperado 2 de abril de 2024, de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/102112.pdf>

Gutierrez, M. de J. (2021). *Acoso laboral (mobbing): Su historia y cómo afecta a los trabajadores*. <https://psicologiymente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia- como-afecta>

Heinz Leymann, Ph.D. (1990). (s. f.). Recuperado 15 de marzo de 2024, de [https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf)

Hernández, A. A., & Carrillo, E. B. (2019). *EL ACOSO LABORAL O MOBBING*. 41. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

LEY 1482 DE 2011, S/n (2011). <https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?id=1682049>

Ley Federal del Trabajo, S/n (1970). [https://app.vlex.com/#!/search/jurisdiction:;EC,\\*ES/El+Acoso+laboral+en+la+Legislaci%C3%B3n+Mexicana./vid/42598672](https://app.vlex.com/#!/search/jurisdiction:;EC,*ES/El+Acoso+laboral+en+la+Legislaci%C3%B3n+Mexicana./vid/42598672)

LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, S/n (2017).

Ley sobre el acoso laboral. (Ley 1010 de 2006), S/n (2006). [https://app.vlex.com/#!/search/jurisdiction:CO;\\*EC/LEY+1010+COLOMBIA/vid/60054181](https://app.vlex.com/#!/search/jurisdiction:CO;*EC/LEY+1010+COLOMBIA/vid/60054181)

*Martin y Díaz—2006—El mobbing Su contenido y significado.pdf*. (s. f.). Recuperado 2 de abril de 2024, de <https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2021/10/Florencia-Penasm19.pdf>

Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98.

Muñoz, M. F. R., & Miguel, J. A. O. (2009). *Mobbing: Una propuesta exploratoria de intervención*. 12.

Oceguera, A., Aldrete, G., & Ruiz, A. (2009). (s. f.). Recuperado 15 de marzo de 2024, de [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)

OIT, O. I. del T. (2019). *Convenio C190—Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Ortiz, J. P. (2016). *Mobbing: Cuando Trabajar Duele*. 19.

RAE. (2023). Definición de acoso laboral—Diccionario panhispánico del español jurídico—RAE. En *Diccionario panhispánico del español jurídico— Real Academia Española*.  
<https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral>



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sangurima Merchán María José**, con C.C: # 0706604253 autora del trabajo de titulación: **TIIFICACIÓN DEL MOBBING EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA** previo a la obtención del título de **Abogado** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de **abril** de 2024



Firmado electrónicamente por:  
MARIA JOSE  
SANGURIMA MERCHAN

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Sangurima Merchán María José**

C.C: **0706604253**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	TIPIFICACIÓN DEL MOBBING EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA		
<b>AUTOR(ES)</b>	Sangurima Merchán María José		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ycaza Mantilla Andrés Patricio		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	11 de abril de 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	32
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho laboral, Derecho Penal, Derecho Administrativo		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	<i>mobbing</i> , acoso laboral, acoso moral, intimidación, terror psicológico, víctima.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	En el presente artículo académico abordaremos el <i>mobbing</i> en el entorno laboral y cuáles son las características de este fenómeno que, aunque muy bien se relaciona con el acoso laboral, se centra más en un acoso psicológico que conlleva a situaciones más complejas que un acoso laboral ya identificado. Este tipo de acoso psicológico tiende a ejercerse sobre una persona que se presenta sumisa y buscando malograr su integridad psicológica pudiendo llegar a ser física, resultando muchas de las ocasiones en el abandono del trabajo. Identificaremos cuales son los tipos de <i>mobbing</i> , así como también, como es tratado este tipo de acontecimientos en otros países como lo son Colombia, México y España desde una legislación comparada; observado así, la falta de tipificación del término <i>mobbing</i> , en nuestros cuerpos normativos, teniendo en cuenta como puede afectar esto en los individuos dentro de sus relaciones laborales y los riesgos que pueden causar el no definir esta terminología dentro de la legislación ecuatoriana, culminando este trabajo dejando sentadas conclusiones y recomendaciones en base a la investigación realizada.		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593 958 615 706	<b>E-mail:</b> majito1sanmerch@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Reynoso Gaute, Maritza		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2222024		
	<b>E-mail:</b> maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACION:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			