



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

**TRAS LAS PUERTAS DE LA EMPRESA: UNA MIRADA LEGAL AL
MOBBING O ACOSO LABORAL EN LAS TEXTILERAS DE ANTONIO
ANTE, 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos

AUTORA: Grace Alexandra Fuertes Cualchi

TUTORA: Msc Amparo del Carmen Erazo Clerque.

IBARRA – ECUADOR

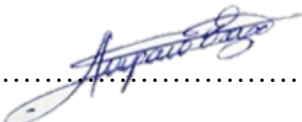
ENERO, 2024

Ibarra, 31 de enero del 2024

Msc. Amparo del Carmen Erazo Clerque
TUTORA

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra (PUCE-I); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

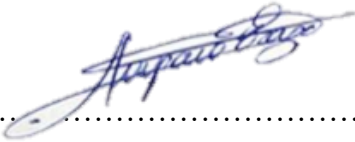
(f:)


Dra. Amparo del Carmen Erazo Clerque

C.C.: 1001787777

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra (PUCE-I):

(f):.....


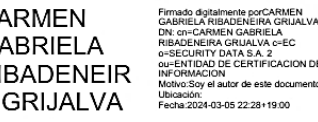
Msc. Amparo Del Carmen Erazo Clerque

C.C.: 1001787777

(f):.....


PhD. Magdalia Maribel Hermoza Vinueza

C.C.: 1001699162

(f):.....
CARMEN
GABRIELA
RIBADENEIR
A GRIJALVA

Firmado digitalmente por CARMEN
GABRIELA RIBADENEIRA GRIJALVA
DN: cn=CARMEN GABRIELA
RIBADENEIRA GRIJALVA c=EC
o=SECURITY DATA S.A. 2
ou=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE
INFORMACION
Motivo: Soy el autor de este documento
Ubicación:
Fecha: 2024-03-05 22:28:19.00

Msc. Carmen Gabriela Ribadeneira Grijalva

C.C.: 1002389326

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo Grace Alexandra Fuertes Cualchi, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 31 de enero de 2024

(f):.....



Grace Alexandra Fuertes Cualchi

C.C.: 1004019574

AUTORÍA

Yo, Grace Alexandra Fuertes Cualchi, portadora de la cédula de ciudadanía N°. 1004019574, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

(f):.....

Grace Alexandra Fuertes Cualchi

C.C.: 1004019574

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Grace Alexandra Fuertes Cualchi, con CC: 1004019574, autora del trabajo de grado intitulado: “Tras las puertas de la empresa: Una mirada legal al *mobbing* o acoso laboral en las textileras de Antonio Ante, 2023”, previo a la obtención del título profesional de “Abogada” en la Escuela de Jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra, 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 graduación 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 Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCE-I el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 31 de enero del 2024

(f):.....

Grace Alexandra Fuertes Cualchi

C.C.: 1004019574

DEDICATORIA

Este logro alcanzado se lo dedico plenamente a mis queridos padres Jasinto Fuertes y Gladys Cualchi quienes fueron el pilar fundamental de toda mi vida, guiando mis pasos y hacer de mí una persona responsable, educada y soñadora, haciéndome ver que la vida incluso con tropiezos y problemas sigue siendo hermosa, que la perfección no existe pero que el esfuerzo constante será compensando en un mañana y sobre todo si uno tiene gratitud siempre a Dios poniendo su grandeza y sabiduría al frente de cualquier situación.

A mi amada abuelita Carmita que con sus consejos llenos de amor y su bendición de todos los días se convirtieron en el amparo y protección de mi día a día no solo como estudiante sino también como persona y futura profesional.

A mi familia completa quienes a través de palabras de aliento siempre estuvieron ofreciéndome su apoyo en cualquier situación que necesitaba, por ser mi fuente constante y red de apoyo incluso cuando dudaba de mis capacidades.

AGRADECIMIENTO

Tras haber culminado esta etapa maravillosa, mi inmensa gratitud a Dios por ser la luz que ha ido guiando y marcando cada uno de mis pasos, donde su sabiduría se ha reflejado en cada una de las acciones que he realizado, y su eterna bendición actuando sobre mí, obsequiándome el día a día para seguir en pie de lucha.

Tengo a los más bondadosos padres, y mi agradecimiento será pleno hacia ellos por brindarme esta oportunidad tan valiosa como lo es el estudio y de esta manera haber culminado mi carrera universitaria, este gran logro es por ustedes, por la manera en que siempre buscaron soluciones y nunca desmayaron ante las dificultades, para así hacer de mí una gran persona y gran profesional.

Gracias a toda mi familia por sus consejos, apoyo, y respaldo para hacerme sentir segura y capaz de enfrentarme al mundo laboral, depositando su total confianza en mí y de esta manera haber reforzado la base de mi futura vida profesional.

Muchas gracias PUCE–I por convertirte en mi segundo hogar y a través de increíbles docentes haber aprendido y disfrutado cada semestre, muchas gracias a mi asesora de titulación Dra. Amparo Erazo y al Dr. Carlis Mejías quienes con su paciencia y conocimientos formaron parte de este increíble proceso.

ÍNDICE

1.	RESUMEN	1
2.	ABSTRACT	2
3.	INTRODUCCIÓN	3
4.	ESTADO DEL ARTE	6
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	13
6.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
a.	Análisis Documental	15
b.	Entrevistas.....	18
7.	CONCLUSIONES.....	32
8.	RECOMENDACIONES	33
9.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
10.	ANEXOS	37

1. RESUMEN

La presente investigación aborda la problemática relacionada con la presencia del *mobbing* o acoso laboral como una cuestión vigente en las empresas textiles del cantón Antonio Ante en el año 2023, desafortunadamente este fenómeno se encuentra latente y su desarrollo sigue siendo perpetrado la mayoría de ocasiones por parte del empleador hacia los trabajadores quienes forman parte de las empresas textiles dando como consecuencias conductas negativas y perjudiciales que afectan no solo a los trabajadores sino también que se genera un ambiente laboral nocivo que llega a afligir tanto el bienestar emocional como el rendimiento de las actividades laborales que ejercen los empleados.

En relación a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las consecuencias y mecanismos de protección existentes contra el *mobbing* laboral, y en qué medida son efectivos para prevenir y abordar este fenómeno en las industrias textiles de Antonio Ante en el año 2023? Por lo que se planteó el objetivo general de identificar la incidencia del *mobbing* laboral en el desempeño de los trabajadores de las industrias textiles del cantón Antonio Ante, y recomendar medidas preventivas para la disminución del acoso laboral dentro del sector textil de las empresas pertenecientes al cantón Antonio Ante en el año 2023. La metodología empleada tuvo un enfoque cualitativo, con técnicas utilizadas como la documental y la entrevista, concluyendo que en la presente investigación se evidenció la existencia de *mobbing* o acoso laboral en las empresas textiles del cantón Antonio Ante que afecta a los trabajadores y como resultado, se destaca la urgencia de implementar medidas preventivas para mitigar el impacto negativo del acoso laboral en las empresas textiles.

Palabras Clave: Acoso laboral, trabajadores, empresas textiles, *mobbing*, medidas preventivas

2. ABSTRACT

The present investigation addresses the problem related to the presence of *mobbing* or workplace harassment as a current issue in the textile companies of the Antonio Ante canton in the year 2023, unfortunately this phenomenon is latent and its development continues to be perpetrated most of the time by from the employer towards the workers who are part of the textile companies, resulting in negative and harmful behaviors that affect not only the workers but also generate a harmful work environment that affects both emotional well-being and the performance of work activities. exercised by employees.

In relation to the research question: What are the consequences and existing protection mechanisms against workplace *mobbing*, and to what extent are they effective in preventing and addressing this phenomenon in the textile industries of Antonio Ante in the year 2023? Therefore, the general objective of identifying the incidence of workplace *mobbing* in the performance of workers in the textile industries of the Antonio Ante canton was raised, and recommending preventive measures to reduce workplace harassment within the textile sector of companies belonging to the canton. Antonio Ante in the year 2023. The methodology used had a qualitative approach, with techniques used such as documentary and interview, concluding that in this investigation the existence of *mobbing* or workplace harassment was evidenced in the textile companies of the Antonio Ante canton that affects to workers and as a result, the urgency of implementing preventive measures to mitigate the negative impact of workplace harassment in textile companies is highlighted.

Keywords: Workplace harassment, workers, textile companies, mobbing, preventive measures

3. INTRODUCCIÓN

La presente investigación jurídica se basó en el *mobbing* laboral que se origina en las empresas textiles de Antonio Ante, y a su vez se dio a conocer que en el Ecuador se vincula a la explotación en el ámbito laboral, lo que ha dado como consecuencia que los trabajadores tiendan a padecer de salud mental, experimentando una disminución significativa en el rendimiento y productividad laboral. De esta manera, Cañarejo (2022) menciona un concepto de lo que es el *mobbing* laboral, expone que:

El *mobbing* o acoso laboral tiene sus principales manifestaciones en un tipo de violencia psicológica que se ejerce contra una persona, esencialmente para provocar su renuncia o abandono del puesto de trabajo, con lo cual muchos empleadores podrían beneficiarse en razón de no tener que pasar por un despido intempestivo. (p. 11)

Es lamentable que el *mobbing* laboral aún exista en la sociedad y que esto conlleve a la vulneración de los derechos tanto de la salud mental como de la salud física, afectando también la integridad moral y psíquica, en la presente investigación se indicó la vulneración de derechos al trabajador por el *mobbing* laboral y a consecuencia de ello se ha creado un entorno intolerable en los trabajadores que los ha llevado a tomar decisiones de renunciar a su trabajo o en ocasiones soportar el acoso, ya que para algunos trabajadores conservar el trabajo es el único sustento económico que tienen en su hogar. Situación que menciona Torres (2022) y define al acoso laboral como:

Un fenómeno que ha venido desarrollándose desde que el ser humano tiene una conciencia y empieza a relacionarse con otras personas, mucho más cuando ya se habla propiamente de la existencia del Derecho Laboral, evidenciando su existencia en muchas civilizaciones y culturas; en la actualidad, el denominado *mobbing*, ha tomado mayor fuerza, debido a las diferencias de géneros, conocimientos, al alto índice de competitividad en el campo privado y público. (p. 309)

En cuanto a los efectos y consecuencias del *mobbing* laboral las personas que han sufrido algún tipo de acoso laboral, trae como consecuencias una serie de trastornos negativos que comprenden la impotencia y vergüenza, hasta pasar a sufrir malestares como

depresión, ansiedad e insomnio, incluso pasan por sentimientos de culpa al punto de verse obligados a la renuncia laboral, de lo cual ha existido la necesidad de que se analice si se cumple o no con los reglamentos que salvaguardan los derechos de los trabajadores que llegan a ser víctimas del *mobbing* y que esto conlleve a la disminución de esta problemática. Situación en la que, Ochoa, Hernández, Guamán y Pérez (2021) exponen que:

El acoso es un abuso de poder y tiene tres elementos fundamentales: el acosador, el acosado y el entorno/organización. El acoso puede ser consciente y deliberado, situación en la que una o varias personas desenvuelven un conjunto de maquinaciones para hacer daño a alguien con fines prácticos concretos. Pero también puede ser inconsciente y automático; es esta la forma más frecuente, no sólo en el ámbito laboral, sino también en otros como la familia o la educación. Desde este punto de vista se trata de un mal social, pues en su sustento participa toda una estructura cultural. (p.114)

De manera que, el acoso laboral, también conocido como *mobbing* laboral, es una serie de actos negativos que resultan dañinos en el espacio laboral, y los mismos llegan a ser reiterados y a su vez hostiles hacia un individuo y en el lugar de trabajo que el mismo desarrolla sus actividades laborales, sin embargo, este tipo de comportamiento puede provenir de compañeros de trabajo, superiores o subordinados. De esta forma, la Constitución de la República del Ecuador (2022) en su artículo 33 hace mención al trabajo y la respectiva seguridad social, exponiendo que:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2022, art. 33)

Por lo tanto, se ha considerado que los comportamientos se ajustan a la vulneración de los derechos que tienen los trabajadores en las empresas de la industria textil, arrojando comportamientos no adecuados que afectan a la dignidad de los trabajadores, por lo que el objetivo general de la presente investigación es identificar la

incidencia del *mobbing* laboral en el desempeño de los trabajadores de las industrias textiles del cantón Antonio Ante, y recomendar medidas preventivas para la disminución del acoso laboral dentro del sector textil de las empresas pertenecientes al cantón Antonio Ante en el año 2023 por esta razón se considera plantear la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las consecuencias y mecanismos de protección existentes contra el *mobbing* laboral, y en qué medida son efectivos para prevenir y abordar este fenómeno en las industrias textiles de Antonio Ante en el año 2023?

En tal sentido, los objetivos específicos fueron los siguientes:

- a) Analizar mediante un estudio investigativo el concepto de *mobbing* laboral, con el objeto de identificar como afecta la actividad laboral del trabajador en el espacio laboral.
- b) Analizar el impacto psicológico emocional y físico del *mobbing* laboral en los trabajadores de las empresas textiles, mediante la aplicación de entrevistas con el propósito de identificar cuáles son los factores que más inciden en el sector textil.
- c) Evaluar si los trabajadores tienen o no conocimientos de las medidas de prevención respecto al *mobbing* laboral en las empresas de la industria textil y verificar si se cumplen o no con las disposiciones normativas legales que brinda el Estado, a fin de recomendar posibles soluciones para la disminución del *mobbing* o acoso laboral.

Con los objetivos específicos mencionados se permitirá examinar y evaluar el estado actual de la Industria Textil en Antonio Ante y su respectiva relación con la legislación ecuatoriana, y dar a conocer si el *mobbing* laboral sigue siendo o no un fenómeno latente en la actualidad.

El estudio de esta investigación brindó un apoyo a los trabajadores de las industrias textiles, ya que lo que ocurre en la actualidad es un comportamiento antijurídico, además de que es evidente que se están vulnerando derechos, como el de la integridad, remuneración justa, igualdad, intimidación y dignidad, donde hay trabajadores que no tienen conocimiento de esto, por lo tanto, se ha examinado este fenómeno del *mobbing* laboral desde una perspectiva legal identificando los diferentes patrones y tendencias específicas que inician esta situación y de esta manera se llegue a promover la concienciación sobre

este problema que se da en la industria textil e identificar posibles soluciones y políticas que mejoren las condiciones laborales y por ende se genere un impacto positivo, en el cual se aumente la productividad en las industrias textiles.

Finalmente, la presente investigación es relevante por el vínculo que tiene con el Plan Nacional Creación de Oportunidades 2021-2025, específicamente con el Eje Social y su objetivo de “Erradicar la pobreza, inclusión social e igualdad en la diversidad”. Por esta razón, la presente investigación es relevante por los diversos factores que se encuentran relacionados con el *mobbing* laboral en el lugar de trabajo, mismo que ha tenido lugar desde hace años atrás, dando graves consecuencias como las violaciones de los derechos de integridad de los trabajadores y ser de forma inmediata problemas latentes y potenciales que tienen desarrollo en el espacio laboral, afectando también la integridad psíquica y moral de los trabajadores/as, todo esto a posibles consecuencias también de la presión laboral y largas jornadas de trabajo.

4. ESTADO DEL ARTE

En preparación para este componente, se realizaron búsquedas bibliográficas en bibliotecas físicas y digitales, incluidos repositorios digitales, revistas académicas, bases de datos de reconocida y alta calidad académica, entre otras fuentes identificadas, este estudio demostró que existen diversos antecedentes que contribuyen en esta investigación, cada uno con lineamientos específicos y aportando información al estado del arte, con los siguientes autores:

Salvador (2018) en su análisis jurisprudencial acerca del Acoso psicológico laboral, define que el acoso laboral en base a un ámbito científico y académico se refiere que:

Es una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que estas personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (p.12)

Para Quintana (2019) en su investigación sobre el tema de El acoso laboral en el Ecuador, expone una definición completa de todos los sujetos que llegan a formar parte de este denominado *mobbing* laboral, la cual dice:

El *mobbing* laboral demostrando la participación de propietarios de las empresas, jefes departamentales y el personal en general, actitudes indeseables que afectan no solo a las mujeres, sino a todos los seres humanos ya sea en abusos sexuales, ambientales, como psicológicos, existiendo muchas personas consideradas antiguas o de confianza de las empresas que han venido afectando notoriamente a personas o grupos denominados débiles o víctimas, con el único propósito de evitar que puedan desarrollarse al interior de las empresas, ya sea mejorando su puestos de trabajo o salarios, la actitud que han demostrado el personal antiguo ha sido mediante la persecución y hostigamiento, evitando a toda costa que demuestren que las víctimas cumplen muy bien con sus tareas y obligaciones. (p.2)

Por consiguiente, para González (2019), en su investigación desde su análisis crítico y jurídico ha permitido llegar a cierta conclusión del Acoso o *Mobbing* Laboral, expresando lo siguiente:

Se puede concluir que el acoso laboral no es otra cosa que el conjunto de acciones sea estas de manera verbal o psicológicas proporcionadas a una persona, de forma sistemática, repetitiva, constante y persistente en el lugar de trabajo. Donde dichas acciones se materializan a través de humillaciones, ofensas, amedrentamientos, y toda forma de desvirtuar la dignidad de la víctima. (p. 18)

Ávila (2020) se refiere al acoso laboral como una problemática desde una perspectiva jurídica la cual hace énfasis a acciones negativas como:

El *mobbing* como factor de riesgo psicosocial en las relaciones de trabajo es un fenómeno en incremento, que deteriora la calidad de vida de las personas acosadas moralmente y de quienes le rodean, ya que atenta directamente contra los principios básicos de derechos humanos, afectando física y psicológicamente a la víctima, los ataques psicológicos del agresor dejan imborrables cicatrices llevando al trabajador acosado moralmente a un estado de hipervigilancia eterna en el que desconfía de todo y de todos. (p. 56)

Los autores Tello, Yuquilima (2020) en su artículo de investigación sobre Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador, han analizado el acoso laboral que se desarrolla en el Ecuador y los efectos negativos que produce en el país, exponiendo que:

Las conclusiones a las que se puede llegar actualmente son que el Acoso Laboral en el Ecuador es muy sutil, casi imperceptible para el resto de trabajadores y las personas en general pero eso no significa que no exista y que no tenga sanciones judiciales, ya que para el acosado no es así porque sufre trastornos psicológicos y físicos inclusive afectando su estado de salud, afectando así su entorno social y jurídico, ya que uno de los deberes y políticas del estado Ecuatoriano es el de garantizar el buen vivir a los ecuatorianos erradicando todo daño que afecte la armonía social y la solidaridad social uno de esos daños es el acoso laboral. (p. 5)

En este sentido, para los autores Díaz, Ramos, Chacha, Pérez (2021) en su investigación sobre el acoso laboral, manifiesta desde la perspectiva del abuso de poder en base a tres elementos: el acosador, el acosado y el entorno u organización, basándose que el acoso laboral:

Puede ser consciente y deliberado, situación en la que una o varias personas desenvuelven un conjunto de maquinaciones para hacer daño a alguien con fines prácticos concretos. Pero también puede ser inconsciente y automático; es esta la forma más frecuente, no sólo en el ámbito laboral, sino también en otros como la familia o la educación. Desde este punto de vista, se trataría de un mal social, pues en su sustento participa toda una estructura cultural. (p.113)

El autor Salazar (2021) en su ensayo titulado El *mobbing* o acoso laboral en el Ecuador. Dice que el *mobbing* laboral se ha convertido en un comportamiento común en la sociedad actual y en muchos casos la gente ignora la cantidad de derechos protegidos por la legislación laboral, derechos que son creados con el fin de lograr una vida justa y productiva, para buscar el ideal de buena vida y que se ha ido olvidando por completo la importancia de un ambiente de trabajo saludable para mantener una sociedad activa y productiva. Con lo antes expuesto, se tiene conocimiento que el problema del acoso laboral surge cuando se debe traducir estos supuestos en la vida real, es decir, cuando se comienza a gestionar adecuadamente al momento de trabajar con el sistema en las esferas administrativa y judicial, de manera que, se ha luchado contra un sistema que no destaca,

no enfatiza ni se centra en cuestiones que puedan surgir en relación con el sector del derecho laboral.

En la Constitución de la República del Ecuador (2022) se prohíbe todo tipo de discriminación en el espacio de trabajo, sin embargo, en el art. 331 se hace relación precisamente a la mujer en el espacio laboral, exponiendo lo siguiente:

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2022, art. 331)

Chiliquinga (2022) desde su estudio crítico ha permitido analizar de forma jurídica el acoso laboral, y como atenta a la integridad de la víctima, el autor expone lo siguiente:

La persona quien sufre el acoso laboral y a su vez como se describen los elementos normativos en la realidad jurídica ecuatoriana, indica que el bien jurídico protegido permite el pleno desarrollo de otros derechos del trabajador, como por el ejemplo su labor en un ambiente sano, conforme lo garantiza la Constitución, los Instrumentos Internacionales y las normas Infra Constitucionales. (p.16)

Por su parte, Collantes (2022) en su investigación expresa que el acoso laboral en el elemento espacial requiere tener desarrollo en el lugar de trabajo o incluso en cualquier otro espacio y momento, y para que este tenga resultado, deben existir circunstancias que perjudiquen, ofendan, degraden o pongan en peligro la situación laboral. Con el contexto referido, a pesar del grave impacto del acoso laboral, este comportamiento está normalizado y es invisible, este comportamiento es perjudicial e interfiere con una vida laboral saludable, ya que el acoso laboral suele ser perpetrado por quienes ocupan posiciones de poder en la relación laboral.

Para Kemel (2022) en su investigación sobre los Derechos fundamentales en el mundo del trabajo, se refiere a que uno de los factores importantes de este problema es el acoso y en esa razón menciona que:

El *mobbing* laboral constituye una de las tantas caras de la violencia de género y es que el número de casos va en aumento y se origina tanto en el ámbito público

como en el ámbito privado, y en las relaciones interpersonales de trabajo, el mismo debe entenderse como un acoso, un ataque moral y sistemático, una humillación, un maltrato psicológico y toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad del trabajador, dicho de otro modo este es la humillación, hostigamiento, miedo, intimidación que padece en forma constante y repetitiva un trabajador durante su jornada laboral. (p. 10)

Dentro del Código de Trabajo (2023) en el art. 173 se habla acerca de las diferentes causas por las cuales el trabajador puede dar por terminado aquel contrato de trabajo, de manera que en el numeral 4 se hace referencia al acoso o *mobbing* laboral. Exponiendo que en ciertos casos que se sufra acoso laboral, y aquel sea cometido o permitido a través de una acción u omisión ya sea por parte del empleador/empleadora o sus distintos representantes legales se dará por terminando aquel contrato laboral, a su vez, dependiendo de la gravedad del incidente, las víctimas de acoso podrán acudir ante las autoridades laborales correspondientes y exigir disculpas públicas a quien se le ha cometido el hecho, y de esta manera será el empleador quien tenga que brindar justificaciones objetivas, razonables y debidamente fundamentadas de las medidas tomadas y su proporcionalidad en cuanto a la víctima o persona afectada.

Los autores Lalama y Santamaría (2023) en su revista científica titulada El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio, establecen el concepto del acoso o *mobbing* laboral, y se indica que:

El acoso laboral determinado como, acciones u omisiones tendientes a violentar derechos fundamentales del ser humano dentro del ambiente laboral; considerándolo como un tipo legal que generan amplias consecuencias, las mismas que pueden ser subjetivas y reflejadas en diferentes niveles fisiológicos, psicológicos hasta psiquiátricos del cuerpo humano, es así que mencionados signos y síntomas deben ser analizados cuidadosamente, estableciendo un nexo entre las causas denunciadas o identificadas y las consecuencias que han sido analizadas en el trabajador en incluso cuales han sido los fenómenos sociológicos que han ingerido en la víctima, para determinar un análisis integral del evento. (p. 14)

De la misma manera, Alarcón (2023) en su investigación jurídica, analiza el fenómeno del acoso laboral desde un punto de vista doctrinal en base a la normativa de la legislación ecuatoriana, la cual se refiere que:

Las figuras jurídicas del derecho en cuanto a las normativas de la República de Chile y Colombia sobre el tratamiento que dan al acoso laboral, además de los diferentes tratados internacionales, legislación nacional en comparación para determinar la protección que se brinda a los trabajadores que pueden sufrir acoso laboral en el Ecuador, de manera que llego a la conclusión que hay deficiencias encontradas en el sistema jurídico de Ecuador y la necesidad de socializar de mejor manera las diferentes acciones que podrían adoptarse para prevenir, tratar y erradicar esta figura jurídica que complica la situación laboral de los trabajadores. (p.3)

Por otro lado, el Código de Trabajo (2023) en su art. 42 numeral 36 se hace referencia a distintivas formas de prevención ante el acoso o *mobbing* laboral que se llegaría a dar no solo en los trabajadores, sino también con los empleadores y como estos actos se involucran en el espacio laboral, exponiendo que se debe:

36. 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 de éstos con el empleador. (Código de Trabajo, 2023, art.33)

Por su parte, los autores Cabrera y Pangol (2023) en su revista científica de Realidad Socio – Jurídica del acoso laboral o *mobbing* en la legislación laboral ecuatoriana, han analizado que el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo han evolucionado significativamente y varían según el contexto organizativo, económico, social y legal del sector empresarial, pues se trata de conductas que operan de diferentes maneras, ocurren en entornos hostiles y responden a la psicología de cada individuo y a las formas organizativas en las que se desenvuelven los acosadores y acosados. Con lo antes expuesto, se deduce que el problema del acoso laboral está aumentando en Ecuador y la legislación ecuatoriana exige medidas relativas al entorno laboral, ya que el acoso viola el principio de que todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo decente en condiciones dignas.

Los autores Moncayo y Maldonado (2023) en artículo de revisión acerca del acoso laboral, analizan la regulación de esta figura y la manera que impacta en el espacio de trabajo y la forma en que afectan a sus derechos constitucionales, y exponen que:

En Ecuador, a pesar de todas las reformas a la legislación laboral, no ha habido una reforma que regule las infracciones como causales de extinción de los contratos de trabajo y mucho menos las reconocidas como acoso. Los casos que pueden ser resueltos por las autoridades del Ministerio del Trabajo, así como los casos que conocería un juez laboral ordinario, como un acosador, están sujetos a una evaluación psicológica de acoso, que debe ser realizada por un psicólogo forense. (p. 10)

Para Pardo, Fiallos y Vilela (2023) en su investigación analizaron que el acoso laboral como factor de riesgo psicosocial en las relaciones laborales actúa de manera directa contra principios fundamentales de los derechos humanos y tiene un impacto físico y psicológico en las víctimas, dañando moralmente a quienes lo sufren y a quienes los rodean. Se entiende entonces, que el acoso laboral no debe considerarse únicamente como un riesgo de carácter psicosocial sino también uno de los más negativos y peligrosos debido a que se trata de un fenómeno que requiere un abordaje integral, que contemple factores psicológicos, físicos, sociales y normativos porque el estrés psicológico que experimenta una persona en el lugar de trabajo da como consecuencia los trastornos de la comunicación y aquello supera todos los niveles de tolerancia y autocontrol, tales como el sacrificio, su reputación personal e incluso profesional.

Para Rodas (2023) en su trabajo de investigación sobre El acoso laboral y reparación integral, dentro del marco jurídico ecuatoriano, hace relación a como se interpreta el acoso laboral y su relación con la legislación ecuatoriana, exponiendo lo siguiente:

La figura del acoso laboral, se define con un problema socio-laboral, se debe reconocer los intentos de regular esta conducta agresiva a lo largo de la historia, la normativa nacional en concordancia con la normativa internacional, en su intento de hacer que esta conducta no se perpetúe en las distintas relaciones sociales, la describe como aquella figura que se refleja a través de comportamientos atentatorios a la dignidad de la persona, comportamientos que deben ser ejecutados de forma reiterada y potencialmente lesivos, que además den

como resultado para la persona afectada, menoscabo, maltrato, humillación, que amenace o perjudique su situación laboral. (p. 46)

Con la información recopilada por varios autores en el estado del arte, se contempla en esta investigación que el *mobbing* o acoso laboral es una figura repetitiva con impacto negativo en los trabajadores con daños psicológicos que afectan la salud mental de la persona, esta figura repercute también en el desempeño de sus actividades lo que implica una vulneración directa del derecho de toda persona a desempeñar sus labores en un entorno saludable y propicio, este fenómeno implica una clara conexión entre el acoso laboral y la afectación de derechos fundamentales, lo cual refuerza de manera obligada la necesidad de abordar este problema de manera integral y garantizar entornos laborales que respeten la dignidad de los trabajadores.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, porque correspondió a un estudio documental sobre el *mobbing* o acoso laboral que ocurre en las empresas textiles; sin embargo, se contó con el apoyo de la técnica de la entrevista, con la finalidad de saber si existen o no personas que han sufrido algún tipo de acoso laboral, a su vez, ser de tipo documental porque al emplear el análisis de distintas fuentes que permitan obtener información y se sustente de una forma más amplia el tema de estudio desarrollado.

El nivel de profundidad del trabajo fue descriptivo, se aportó una caracterización y descripción detallada de las causas que originan el acoso laboral o *mobbing*, así como de las diversas consecuencias que este genera, a través de la verificación empírica de distintos hechos y situaciones, la investigación pudo confirmar la hipótesis planteada y recabar información crucial para proponer posibles soluciones y alternativas que permitan mejorar las condiciones actuales, las evidencias recopiladas sientan las bases para futuras acciones e iniciativas destinadas a enfrentar el problema del *mobbing* o acoso laboral y mitigar sus efectos nocivos a los trabajadores y el espacio laboral.

Los métodos utilizados fueron el socio jurídico, porque se tendrá como objeto llevar el estudio que impacta en la realidad social y a su vez la incidencia de los distintos comportamientos sociales, de manera que se consideró indispensable recurrir a la técnica de la entrevista, ya que a través de las mismas se obtuvo información directamente de

personas que prestan sus servicios en las diferentes empresas textiles, con el fin de ampliar conocimiento y se construya un marco de explicación que lleve al cumplimiento de los objetivos planteados en esta investigación.

Se empleó el método deductivo, el cual se utiliza a fin de identificar desde lo general a lo específico para conocer las causas y efectos de la relación entre las variables dependiente e independiente, en vista de que se llegó a analizar el *mobbing* laboral forma general, partiendo de un punto teórico y seguidamente haber pormenorizado un análisis de las entrevistas lo que consolidó las bases necesarias para confirmar la hipótesis sobre las causas y consecuencias del acoso laboral. De esta manera, se pudo comprobar la investigación con información cualitativa surgida directamente de los testimonios de los protagonistas del problema abordado.

Las técnicas empleadas fueron la documental y la entrevista. La técnica documental corresponde a la información que se obtuvo de bases de datos físicas y digitales, con el fin de tener una visión de la existencia o prevalencia del acoso o *mobbing* laboral de las industrias textiles del cantón Antonio Ante y el desarrollo que tiene en el espacio laboral. El instrumento de esta técnica estuvo representado por las fichas bibliográficas, textuales y de resumen.

La segunda técnica empleada fue la entrevista estructurada, cuyo instrumento de investigación fue el cuestionario con aplicación de preguntas abiertas, con el propósito de conocer la situación actual de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas textiles y verificar si han sufrido algún tipo de acoso laboral, a su vez identificar si se tiene conocimiento de lo que trata el *mobbing* o acoso laboral y de qué forma se desarrolla.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se dio a conocer los resultados de la investigación y también de la respectiva discusión, a través de la información que se obtuvo con las técnicas utilizadas, en cuanto a la información del estado del arte se pudo realizar el análisis documental el que trató acerca del respectivo cumplimiento de los objetivos específicos presentados en el trabajo. Posterior a ello, se realizó el análisis de fichas realizadas y el presente epígrafe concluyó con la discusión de los resultados obtenidos en esta investigación junto a ello criterios de los diversos autores y profesionales citados en el estado del arte.

En el trabajo investigativo, tras tener una alineación con el objetivo general se ha comprobado la incidencia del *mobbing* o acoso laboral en las empresas textiles de Antonio Ante, 2023 y la forma en que perjudica a los trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas o fábricas textiles. Información que permitió evidenciar el cumplimiento de los objetivos específicos que se encuentran en términos de resultados.

a. Análisis Documental

Según se ha podido constatar a través de esta investigación, existen varios puntos clave a resaltar en relación al análisis de los objetivos propuestos inicialmente:

El primer resultado correspondió al análisis del concepto de *mobbing* o acoso laboral, para identificar cómo afecta esta conducta a la dignidad del trabajador en el espacio laboral, de esta manera, se ha analizado que los trabajadores que han sufrido diferentes tipos de acoso laboral, podrían padecer trastornos que resulten físicos y psicológicos que afectan a su salud, entorno social y laboral, de modo que por ser la norma suprema se indica que según el art. 33 de la CRE (2022) indica que el trabajo es un derecho fundamental donde el Estado tiene el deber de garantizar a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad y condiciones de trabajo adecuadas, incluyendo remuneraciones justas y un entorno laboral saludable donde puedan desempeñar libremente la actividad laboral correspondiente.

Por lo antes descrito, esto puede socavar la confianza entre los empleados, obstaculizar la comunicación y debilitar la colaboración en el trabajo, lo que a su vez reduce el trabajo en equipo e incluso perjudica a la organización o empresa a la que los trabajadores prestan sus servicios. Sin embargo, bajo una revisión de los conceptos dados por distintos autores y se expone lo siguiente:

Según González (2019) se indica que el *mobbing* o acoso laboral abarca un conjunto de conductas negativas que afectan de manera directa y dominante a los trabajadores, trabajadoras e incluso empleadores dentro del espacio laboral, y aquellas acciones arrojan consecuencias negativas en las víctimas y llegan a afectar el rendimiento laboral a través de la humillación e intimidación que lo provoca, siendo actos que ponen en desventaja no solo a la dignidad del trabajador sino también al prestigio al lugar de trabajo.

En cuanto al segundo resultado, se analizó el impacto psicológico emocional y físico del *mobbing* laboral en los trabajadores de las empresas textiles, mediante la aplicación de entrevistas con el propósito de identificar cuáles son los factores que más inciden en el sector textil de las distintas empresas pertenecientes del cantón Antonio Ante.

Los autores Pardo, Fiallos y Vilela (2023), mencionan que el acoso laboral es uno de los riesgos más riesgoso, y como factor central se hace referencia al daño psicológico que experimentan los trabajadores y puede crear barreras de comunicación, además de que un daño psicológico o emocional puede llegar a superar todos los niveles de tolerancia y autocontrol, como el de las víctimas, su personal e incluso reputación la profesional.

De esta manera, el artículo no numerado después del art. 46 del Código de Trabajo (2023) se entiende por acoso laboral cualquier conducta cometida de forma reiterada en el lugar de trabajo o entre los trabajadores y empleadores, acción que puede ser nociva o perjudicial y ofenda la dignidad de la persona produciendo malos tratos, humillaciones amenazas, daños o impactos negativos a la persona que afecte su situación laboral a los trabajadores.

El tercer resultado consistió en la evaluación de si las medidas de prevención respecto al *mobbing* laboral que tiene las empresas de la industria textil cumplen o no con las disposiciones normativas legales del Estado, a fin de recomendar medidas preventivas para la disminución del *mobbing* laboral, y se procedió con una respectiva revisión y análisis de los protocolos que tienen o no ciertas empresas textiles en Antonio Ante.

Según las disposiciones del Código de Trabajo en su art. 42 núm. 36 se establece la obligación que tienen los empleadores de implementar capacitaciones y políticas para reconocer las diversas formas de acoso laboral que se puede dar en el espacio de trabajo, el objetivo es prevenir cualquier tipo de discriminación, hostigamiento e intimidación que pueda darse entre el empleador y los trabajadores, o entre los mismos trabajadores. Sin embargo, con lo antes expuesto resulta una obligación muchas veces omitida e inconclusa por parte de los empleadores ya que en la mayoría de los espacios de trabajo se presentan diferentes tipos de acosos laborales por falta de control de las autoridades laborales que están al frente de una empresa.

Situación que radica en las empresas textiles del cantón Antonio Ante donde la disposición legal busca garantizar un ambiente laboral justo y seguro sin embargo no es

cumplida ni aplicada por los empleadores de las distintas empresas textiles, con la información recopilada de los trabajadores y trabajadoras entrevistadas se evidencia que las distintas campañas o políticas que previenen el acoso laboral nunca han sido aplicadas en su espacio de trabajo y desconocen no solo la normativa legal sino también los protocolos o reglamentos que debería tener la empresa textil en la que presten sus servicios, de manera que consideran los trabajadores importante esta asociación con estas iniciativas y se llegue a fomentar un ambiente de trabajo más justo y respetuoso, mejorando así la calidad general de la labor textil.

Tras realizar la revisión documental sustentada con la opinión de distintos autores es importante relacionar esta investigación con el marco jurídico ecuatoriano donde el *mobbing* o acoso laboral se contempla en la legislación ecuatoriana de manera precisa en el Código de Trabajo el cual contiene disposiciones relevantes por ejemplo en el artículo 42 que se refieren a la discriminación, el acoso laboral y su forma de aplicación por parte del empleador, ya sea de forma directa o indirecta.

En cuanto al art. 42, núm 13, se establece la obligación del empleador de tratar a los trabajadores con consideración, evitando cualquier tipo de maltrato verbal o físico, sin embargo la información recopilada por los trabajadores y trabajadoras que han sido entrevistados dan a conocer que la mayoría de ocasiones se sienten humillados, intimidados y han podido palpar la desconsideración total por parte del empleador en cuanto a las actividades laborales que emplean los trabajadores e incluso llegan a desconsiderar el sacrificio laboral empleado incluso cuando el empleador intimida a sus trabajadores y muchas veces trabajan bajo presión en un ambiente desagradable de modo que al cometer este tipo de acciones solo se reflejará consecuencias de impacto negativo en el rendimiento laboral de los trabajadores.

De ello se deduce que el acoso laboral es un problema creciente en Ecuador, y la legislación ecuatoriana requiere medidas relacionadas con el ambiente laboral, ya que el acoso es contrario al principio de que cada uno de los trabajadores merecen y tienen derecho de tener un entorno laboral digno y respetable, el mismo que debe tener relación estrecha con disposiciones legales como lo que la respectiva normativa ecuatoriana, y por su parte las empresas textiles cuenten con su respectivo protocolo el cual maneje las denuncias del *mobbing* o acoso laboral y de esta manera se erradique la prevención de este fenómeno que tiene desarrollo en el ámbito laboral.

b. Entrevistas

En relación a lo establecido en el banco de preguntas de la respectiva entrevista, se procedió aplicar la entrevista a cinco (5) trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las distintas empresas textiles del cantón Antonio Ante, por su conocimiento y experiencia en el tema desarrollado, indicando que, por reserva y respeto a sus empresas, se aplicó la entrevista de forma anónima, con el objetivo de guardar confidencialidad y poder recopilar la información necesaria.

Entrevistado	Nombre	Perfil Académico
Entrevistado 1	Anónimo	Trabajador de una fábrica textil privada en el cantón Antonio Ante, cursó estudios hasta tercer año de bachillerato, es jefe de personal de maquilado, y ayudante de producción textil.
Entrevistado 2	Anónimo	Trabajadora de una fábrica textil privada en el cantón Antonio Ante, costurera, encargada del corte en tela y limpieza de máquinas.
Entrevistado 3	Anónimo	Trabajadora de una empresa textil privada en el cantón Antonio Ante, con profesión de licenciada en psicología, ejerciendo función en el departamento de bienestar de los trabajadores, y desempeña el cargo de jefa de personal.
Entrevistado 4	Anónimo	Trabajadora y empleada personal de una fábrica textil privada en el cantón Antonio Ante, licenciada en auditoría y contabilidad, experta en elaboración de patrones, acabados de prendas y confecciones a medida, modista, y graduada en corte y confección.
Entrevistado 5	Anónimo	Trabajadora de una fábrica textil privada en el cantón Antonio Ante, cursó estudios hasta tercer año de bachillerato,

		es graduada en corte y confección, con destreza en maquilar.
--	--	--

PREGUNTA 1

Según su opinión, ¿Cuáles cree usted que son los factores que contribuyen al surgimiento del *mobbing* laboral en el entorno de trabajo?

Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	El surgimiento del acoso laboral en un ambiente de trabajo nace principalmente por parte del empleador o los distintos jefes que están al frente de las empresas o fábricas textiles, con diversos factores que perjudican a los trabajadores como la mala remuneración que se recibe, a pesar de trabajar duro y de forma constante, el pago no es justo, y aun así el trabajador debe laborar y aceptar el pago que le den para poder sustentar el hogar y llevar todos los días los suministros indispensables del día a día en el hogar.
Entrevistado 2	Aunque no he pasado por algún tipo de acoso en el entorno de trabajo, si he tenido conocimiento de casos externos, que existe acoso laboral en algunas fábricas textiles, donde uno de los principales factores que causan este impacto es el abuso de confianza tanto del empleador al trabajador, o entre compañeros de trabajo, generando de esta forma una relación abusiva en el espacio laboral, y de esta manera exista incluso la falta de respeto entre quienes conforman la fábrica.

Entrevistado 3	Uno de los factores que dan surgimiento al acoso laboral en un espacio de trabajo es que tanto los trabajadores como empleadores no tengan una orientación o capacitación acerca de todo lo que trata el acoso laboral, y los distintos tipos que existen, de modo que al tener una correcta capacitación no se vulneraría los derechos de los trabajadores, hay que tener en cuenta que abusos o acosos laborales aunque sean mínimos si existen en las distintas empresas y se da entre trabajadores o entre empleadores y trabajadores y por desconocimiento del mismo se opta por callar de los distintos tipos de acosos.
Entrevistado 4	Uno de los principales factores que ocasionan el surgimiento del acoso o <i>mobbing</i> laboral desde mi perspectiva como trabajadora es el miedo a quedarse sin empleo, y muchas veces se debe optar por el silencio ya que en la actualidad es difícil encontrar trabajo, y si nos expresamos como trabajadores en algún desacuerdo de manera inmediata empieza aquel abuso de autoridad por los superiores y el chantaje o amenazas de que la remuneración será cambiante, no habrá flexibilidad en los horarios de trabajo, y este grado de superioridad y abuso que tienen los empleadores hacia los trabajadores solo genera que la calidad de trabajo sea mediocre.
Entrevistado 5	Todo tiene raíz con el jefe de la fábrica o empresa textil, porque son autoritarios de una manera negativa hacia los trabajadores, haciendo que sus órdenes sean aceptadas de manera obligada así estas estén en lo incierto y esto genere un factor de silencio en los empleados es decir, que no haya quejas y se acepte su voluntad, haciendo que los trabajadores callen este tipo de acoso y abuso porque es difícil encontrar trabajo, además de que la remuneración que ofrece debe ser aceptada sin quejas o simplemente quieren pagar lo que ellos creen que está bien a su voluntad sin valorar el labor significativo que hacen los trabajadores.
Análisis	Se pudo constatar que hay diversos factores que dan surgimiento al <i>mobbing</i> o acoso laboral en el lugar de trabajo, siendo factores o condiciones que resultan injustas, entre ellos la mala remuneración, tras recibir salarios bajos, y cantidades que nunca han llegado a ser cumplidas como se ha acordado entre empleador y trabajador, así también deben aceptar las distintas condiciones que impone el empleador, existiendo un alto abuso de poder, donde los superiores ejercen su autoridad de forma negativa y obligan a los trabajadores a acatar órdenes injustas, ocasionando en los trabajadores el miedo a represalias, donde denunciar el acoso puede ser percibido como un riesgo de despido o acciones contra el trabajador, por lo que muchas veces se opta por el silencio, aceptar y callar sus desacuerdos con el fin de conservar el trabajo y sustentar cada uno de sus hogares, generando

	frustración y tolerancia antes el acoso laboral por el miedo a quedar desempleados.
--	---

PREGUNTA 2

Usted como trabajador/a del sector textil, ¿Cómo describiría el entorno laboral en la empresa que usted trabaja?

Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Mi entorno laboral de trabajo es muy bueno entre compañeros, de hecho, la amistad prevalece bastante y hay unión para que las actividades sean de lo mejor ante el jefe, pero cuando hay control o supervisión por parte del empleador a veces es intimidante y existe mucha presión en la actividad laboral, uno como trabajador labora lo que el cuerpo y la mente da, muchas veces se labora de una manera ya exagerada sin descanso y el jefe exige más, por lo que presión y genera un ambiente tenso en el espacio de trabajo.
Entrevistado 2	Mi ambiente laboral es muy bueno, prevalece el compañerismo entre todas las trabajadoras, siendo un excelente grupo de trabajo, y de esta manera las actividades laborales se lleven de la mejor manera, no he tenido problemas o discusiones en mi espacio de trabajo.
Entrevistado 3	Dentro de mi perspectiva, mi entorno laboral es muy bueno, sin embargo, he tenido conocimiento muy cercano de la mala relación que existe entre algunos trabajadores con el empleador, y he sido testigo de la existencia de acoso laboral hacia los trabajadores, pues de manera breve el ambiente laboral para los empleados es desgastante y se ejerce presión sobre ellos que muchas veces rompe límites del respeto entre unos y otros.
Entrevistado 4	En las empresas que he trabajado, ha sido un entorno pésimo, existe mucho egoísmo entre las mismas trabajadoras, muchas de ellas mostraban altos grados de superioridad por los años que llevaban en el trabajo y buscaban humillar a las trabajadoras que éramos nuevas, varias ocasiones nos acumulaban trabajo que no nos correspondía por el hecho de ser las trabajadoras nuevas, querían ejercer poder y superioridad ante nosotras, muchas veces el empleador tenía conocimiento de aquello pero no se pronunciaba al respecto.

Entrevistado 5	El tiempo que trabajé en la fábrica textil, contemplé mucho egoísmo de parte de las demás trabajadoras por sus años de antigüedad creían tener el derecho de humillar a las trabajadoras nuevas y este mismo trato he visualizado ante cualquier trabajadora nueva que llegaba a la fábrica, muchas de las trabajadoras antiguas puedo decir que se creían las jefas de la fábrica y el trato que daban era irrespetuoso y humillante, fue un espacio de trabajo emocionalmente desgastante.
Análisis	Tras la recopilación de la información brindada se tiene conocimiento que en el entorno laboral de los trabajadores textiles llega a ser bueno, en algunos casos existe buen compañerismo y relaciones positivas entre los trabajadores, existe unión y trabajo en equipo frente a las exigencias del empleador o jefe, sin embargo, en otras situaciones la supervisión del empleador en ocasiones puede volverse intimidante y generar mucha presión sobre los trabajadores, se menciona exigencia excesiva de las actividades textiles sin descansos ocasionando que se ocasione un ambiente tenso y poco agradable cuando está presente el empleador, en otros casos se reporta mucho egoísmo y abuso de poder entre empleados donde la intimidación, el abuso de poder y las humillaciones parecen ser problemas frecuentes, dirigidos especialmente de trabajadores antiguos a nuevos, aunque hay indicios de buenas relaciones laborales, en la mayoría predominan fallas en el liderazgo, manejo de conflictos, respeto y trabajo en equipo, existiendo deficiencias significativas en el clima laboral que necesitan acciones correctivas para crear ambientes laborales más sanos y productivos, y para mejorar se requiere trabajar en el liderazgo de los jefes, implementar medidas contra el acoso laboral, fomentar el respeto y la colaboración entre los trabajadores textiles.

PREGUNTA 3

¿Cómo cree usted que el *mobbing* o acoso laboral afecta la productividad y la calidad del trabajo en la industria textil?

Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Esto de manera personal pienso que se da, ante el jefe o supervisor, es decir cuando el patrón es grosero y exige demasiado rendimiento laboral, y uno como trabajador da todo lo máximo, pero sigue siendo insuficiente, y claramente uno puede de trabajar más y más como ellos exigen y habrá cantidad de trabajo, pero ya no habría calidad de trabajo, y esto solo genera que uno se decepcione o solo quiera dejar el empleo.
Entrevistado 2	Afecta a través de la preocupación que tienen los trabajadores y esto genere un bajo rendimiento en la actividad laboral, por ejemplo, un trabajador al ser acosado de manera laboral, de manera automática se quedan callados, no quieren expresar sus desacuerdos por miedo o preocupación de las consecuencias que haya si expone alguna queja, y muchas veces los jefes son conscientes de los tratos que dan a sus trabajadoras por lo que es mejor obviar estas situaciones e ignorar por completo y el rendimiento laboral no sea mínimo.
Entrevistado 3	Afecta directamente en la salud mental del trabajador o trabajadora, porque si la persona no se encuentra estable de forma emocional el rendimiento en el trabajo va a ser mediocre, desde mi perspectiva me he percatado que a varios de mis compañeros en el trabajo les ha afectado de una manera directa en la autoestima y esto ocasiona que su labor no sea eficiente.
Entrevistado 4	Pienso que primero afecta en la moral de la persona, ya que en muchos de los casos el trato que da el empleador al trabajador es pésimo y quita las ganas de realizar un trabajo de calidad, porque los empleadores se limitan a que uno como trabajador realice un trabajo de calidad y demasiada cantidad, sin importarles que detrás de tanto esfuerzo y producción no se preocupan por el bienestar del trabajador, si necesita ayuda, o como se encuentra su salud, si tiene o no problemas personales que le impidan laborar de manera eficiente, a los empleadores en la actualidad lo único que les importa es generar y ganar más y más dinero.
Entrevistado 5	Afecta directamente a la integridad de la trabajadora, y genera disgusto en la actividad y espacio laboral, generando un rendimiento escaso, dando como consecuencia la presión sobre los trabajadores y que los mismos tengamos un bajo rendimiento para seguir colaborando al empleador.

Análisis	Con la información obtenida, dentro de la calidad y productividad textil de los trabajadores se evidencia que, la presión excesiva, y exigencias desmedidas por parte de empleadores genera decepción, desmotivación y disminución de la calidad del trabajo en los trabajadores, el acoso laboral y la intimidación provocan que los trabajadores se queden callados por miedo a represalias, impactando de una forma negativa en la salud mental de los trabajadores lo que refleja un desempeño laboral deficiente, de manera que se coincide en que el maltrato laboral tiene consecuencias claras en términos de la motivación, el compromiso, la salud mental y en última instancia, el desempeño de los trabajadores, se requieren ambientes de respeto, preocupación por el bienestar y buen trato por parte de los líderes para optimizar la productividad.
----------	--

PREGUNTA 4

¿Cuáles serían, desde su perspectiva, las consecuencias a largo plazo del *mobbing* o acoso laboral en la salud mental y física de los trabajadores textiles?

Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Todo se relaciona a la edad que tiene uno como trabajador, por ejemplo, cuando se es joven tiene la energía y el alto rendimiento de hacer las cosas y laborar como se debe y le exigen, pero con el pasar de los años el cuerpo ya no es tan resistente y no se puede dar al máximo todo, si ni quiera tenemos algún respaldo del patrón para que nos auxilie o brinde ayuda en casos graves.
Entrevistado 2	Como consecuencias a largo plazo, pienso que se generan daños psicológicos y se hace constante ese pensamiento de sentirse insuficiente como trabajador y los conocimientos que uno posee, produciendo distintos cambios de ánimo, y sentirse desvalorados no solo como trabajadores sino también como personas.
Entrevistado 3	Las consecuencias que puede cargar el <i>mobbing</i> o acoso laboral son varias, sin embargo uno como trabajador se rodea de muchas personas en el espacio de trabajo, y al sufrir cualquier tipo de acoso este siempre será visible ante los demás, generando en la salud mental inestabilidad y el miedo de expresarse a la vez de no sentirse respaldado por nadie, y como grave

	<p>consecuencia es generar el desempleo en varios trabajadores, que muchos lo conservan porque ahora es difícil encontrar un trabajo y se opta por callar.</p>
Entrevistado 4	<p>Una gran causa a futuro sería la decepción, ocasionando que un trabajador no continúe con sus conocimientos y actividades laborales, muchas veces se ha optado por tirar la toalla, porque uno como trabajador se siente cansado mentalmente, no por la labor, sino porque el espacio de trabajo es intranquilo, pesado y humillante, la presión que los jefes establecen es exagerada a pesar de que uno cumpla con sus horarios y actividades, y esto como consecuencias físicas genera el cansancio y desgaste físico de brazos, columna, piernas y ojos, lo que de manera inmediata se convierte en acciones sumamente perjudiciales para la salud de un trabajador/a.</p>
Entrevistado 5	<p>Conforme van pasando los años, una como trabajadora se siente sumisa, y al tener esta sensación, a cualquier trabajo que uno se presente lo van a tener humillado, porque con el pasar del tiempo, uno por conservar el trabajo acepta la voluntad y malos tratos de los superiores y estas personas al percibir el miedo o el silencio de un trabajador van a hacer y deshacer con los empleados a su conveniencia, generando siempre abuso en el trabajo tal y como ellos quieren.</p>
Análisis	<p>Entre las graves consecuencias que se puede dar a largo plazo en los trabajadores por el acoso o <i>mobbing</i> laboral, es que se generen daños psicológicos como sentirse insuficiente, cambios de ánimo, desvalorización personal y laboral, se recopila información de que en la mayoría de veces de produce el cansancio mental y desgaste físico por la presión en las actividades encargadas, de manera que, con el tiempo se genera una sensación de sumisión que permite la persistencia del maltrato por miedo a perder el trabajo, por otra parte, los trabajadores mayores se vuelven más vulnerables ante estos actos por la necesidad de conservar el empleo, de este modo, se analiza que, la falta de respaldo institucional y la dificultad para encontrar empleo alternativo pueden atrapar a los trabajadores en situaciones laborales perjudiciales, por lo tanto, el maltrato prolongado tiene graves consecuencias sobre la salud, la autoestima, la estabilidad emocional y el bienestar general de los trabajadores, se requiere mayor protección legal y apoyo psicológico para las víctimas.</p>

PREGUNTA 5

Según usted, ¿La empresa en la que usted trabaja cuenta con un protocolo claro para manejar denuncias, realizar investigaciones internas y se intenta prevenir el *mobbing* o acoso laboral?

Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Eso nunca lo hacen, no existe ningún protocolo porque nunca nos han puesto en conocimiento a los trabajadores en el espacio textil, ni tenemos conocimiento de los derechos que uno tiene, por ejemplo, si nosotros como trabajadores creamos o realizamos un comité de empresa entre compañeros a uno lo despiden, y mejor optamos por callar para conservar el trabajo y tener ingresos que se puedan llevar al hogar.
Entrevistado 2	Creo que si cuentan con un protocolo para poder llevar este tipo de situaciones, lo que puedo argumentar es que mis jefes en la empresa que trabajo son personas muy respetuosas, tranquilas, que no exigen mucho en el desempeño laboral, son comprensibles, y la empatía siempre ha prevalecido en nuestro espacio laboral, y como no ha existido problemas relacionados con el acoso laboral en la empresa que trabajo actualmente, desconozco acerca de las denuncias o cómo se maneja el protocolo que tenga la empresa textil. .
Entrevistado 3	La empresa en la que laboro no cuenta con ningún protocolo para que se evite las denuncias o el desarrollo del acoso o <i>mobbing</i> laboral, de manera que por ello los trabajadores pienso que desconocen sus derechos.
Entrevistado 4	En las empresas que laboré no contaban con ningún tipo de protocolo para la prevención de este tipo de abusos y acoso laboral, ante ello argumento que, era el mismo dueño quien se encargaba de pagar a los trabajadores a conveniencia propia que él creía correcto, en mi caso, cuando trabajé para la empresa de él, se me ofreció cierta cantidad de remuneración pero cuando recibía el rol de pagos encontraba: descuentos, días no laborados, días que no le convenía pagar y de esta manera nunca recibía el pago que merecía por cada obra que realizaba, nunca recibí la cantidad de ofrecían ya que siempre habían descuentos de cualquier tipo de cosas.

Entrevistado 5	<p>En la empresa textil que presté mis servicios no hubo aquel protocolo para la prevención de algún tipo de acoso laboral, ni tampoco un protocolo o normativa que indique nuestros derechos como trabajadores, uno entra a trabajar pero todo se maneja a propia disposición de los empleadores o jefes, nunca nos han explicado algún reglamento o disposiciones que tenga la empresa hacia los empleados solo entrabamos a prestar nuestros servicios y de hecho exigen incluso más horas de trabajo, que no habrá permisos ni días libres, y uno tenía que aceptar, porque se desconoce de las normativas o protocolos que deberían existir. Por otro lado, la remuneración es cumplida de manera completa los tres primeros meses, luego de ello no, hay excusas de que no tienen dinero, que no hay producción, no hay ventas, pero ellos siguen exigiendo más y más trabajo, entonces uno opta por callar y dejar de exigir el pago, que prácticamente es regalar el trabajo que uno hace.</p>
Análisis	<p>Los trabajadores y trabajadoras textiles tienen desconocimiento acerca de protocolos o normativas que deberían manejar las empresas o fábricas en las que prestan sus servicios, por lo que la falta de protocolos permite varias irregularidades como en el pago de salarios, prestaciones y descuentos ilegales, los trabajadores se ven forzados a aceptar abusos y condiciones injustas por desconocimiento y miedo a represalias, la persistencia de problemas, como la falta de protocolos en las fábricas o empresas textiles y la manipulación financiera, lleva a los trabajadores a callar por necesidad económica, aunque esto perpetúe situaciones injustas, por lo que, las empresas textiles deben establecer protocolos claros para abordar el acoso laboral, garantizar transparencia en los pagos y proporcionar información sobre los derechos de los trabajadores, donde estos protocolos sean claros para prevenir y sancionar el acoso laboral, asimismo que se informen adecuadamente los derechos que poseen los trabajadores y de esta manera se llegue a generar ambientes de trabajo justos y dignos, pues mientras haya ignorancia los abusos persistirán.</p>

PREGUNTA 6

¿Está usted al tanto de las disposiciones legales específicas de la legislación ecuatoriana en relación con la prevención del *mobbing* o acoso laboral en los espacios de trabajo?

Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	No tengo conocimiento de esto, pero puedo decir que ni a los trabajadores ni a los empleadores nunca nos han capacitado, ni darnos a conocer de lo que tenemos o merecemos como trabajadores en nuestro espacio de trabajo, todo esto sería bueno saber en nuestros espacios de labor textil.
Entrevistado 2	La verdad, no tengo conocimiento de las disposiciones legales que tratan y previenen el acoso laboral.
Entrevistado 3	No tengo conocimiento de las disposiciones legales que actúen ante el acoso laboral, pero si me gustaría mucho que esto se informe de una mejor manera a trabajadores y empleadores y se intente prevenir el acoso laboral.
Entrevistado 4	No estoy bien informada de esto, pero conozco lo básico que le corresponde a uno como trabajador, por ejemplo el seguro que le corresponde, los horarios de trabajo, cuando les dan horas extras, o los días festivos, tenemos conocimiento de estas situaciones, pero se trabaja por conveniencia por el temor al despido de trabajo y como empleadas no se protesta por miedo a perderlo todo, sería bueno compartir esta relación legal con los trabajadores y de esta manera un espacio de trabajo siempre sea equilibrado.
Entrevistado 5	Desconozco totalmente de aquellas disposiciones, de la misma manera, pienso que la mayoría de las trabajadoras no tienen conocimiento de las disposiciones legales que hay en nuestra legislación, y por el hecho de no tener noción de estos temas legales o lo que le ampara a uno como trabajador se opta por callar y aceptamos los tratos y condiciones de los empleadores o jefes, y me parece un negativa de alto grado para nosotros como trabajadores.
Análisis	En base a los criterios proporcionados, es evidente que la mayoría de trabajadores desconocen las leyes, normas y derechos que los protegen del acoso laboral y se revela una preocupante falta de conocimiento y capacitación tanto entre los trabajadores como los empleadores en el ámbito laboral textil, generando un vacío de conocimiento que se extiende a las disposiciones legales relacionadas con el <i>mobbing</i> o acoso laboral, un fenómeno que persiste debido a la falta de orientación y prevención por lo que, este desconocimiento lleva a que los trabajadores no puedan defenderse de abusos por temor a perder el trabajo y por esta ignorancia de sus derechos, los trabajadores suelen aceptar condiciones injustas que son impuestas por los empleadores, de este manera, la falta de conocimiento

	sobre las protecciones legales existentes exagera el problema del acoso laboral y se requiere mayor difusión de información y capacitación al respecto, para empoderar a los trabajadores y generar ambientes laborales éticos, la llamada a compartir información legal para lograr un equilibrio en el espacio laboral sugiere un anhelo de relaciones laborales más justas y esto no solo beneficiaría a los trabajadores, sino que también fomentaría de una manera positiva los espacios de la labor textil.
--	---

PREGUNTA 7

Usted, ¿Qué medidas de prevención ofrecería para que este fenómeno del *mobbing* o acoso laboral sea regulado o se evite su desarrollo en el espacio laboral de los trabajadores textiles?

Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Primero y antes que cualquier medida de prevención de cualquier tipo de acoso, pienso que los jefes deberían ser más empáticos y considerados con el trabajador, y el cambio inicie desde los superiores, porque muchas veces ellos se dan sus paseos con lo que uno como trabajador les rinde y solo se benefician entre ellos sin reconocer las grandes y pesadas actividades que uno trabaja para ellos, se dan sus grandes lujos sin reconocer que su fábrica no rendiría de una manera excelente sin buenos trabajadores.
Entrevistado 2	En mi opinión sé que en la mayoría de veces son los jefes o empleadores quienes desarrollan más y más el acoso laboral antes sus trabajadoras, pero por necesidad muchas se callan. Entonces pienso que debería haber capacitaciones para los empleadores y tengan conocimiento de los diferentes tipos de acosos que pueden existir e incomodan a los trabajadores en sus espacios de trabajo.
Entrevistado 3	Una de las principales medidas de prevención que yo ofrecería, es que se capacite a todo el personal de trabajo, y no que se realice una sola vez, sino que estas capacitaciones sean consecutivas, y los trabajadores tengan en conocimiento que tienen derechos y obligaciones y todo esto sea respetado, asimismo, que esto se aplique en los empleadores porque ellos son el eje importante en el espacio laboral para que se dirija una empresa o

	fábrica de la mejor manera, y antes esto nadie desconozca sus derechos y el espacio laboral se convierta en un espacio tranquilo y respetuoso.
Entrevistado 4	Una medida de prevención que yo puedo dar, es que el Ministerio de Trabajo realice auditorías a los sus empleadores e indiquen cada pauta de cómo deben llevar adelante una empresa o fábrica, y el trato que los trabajadores merecen, asimismo, por casos personales que conozco, que los profesionales como son los peritos, sean justos y no se vendan ante una cantidad de dinero que ofrecen los empleadores por callar, tapar y hacer informes totalmente falsos, pues solo han perjudicado a algunas trabajadoras y dejarles sin remuneración a pesar de haber servido a la empresa más de tres años, hubo muchos juicios que resultaron denigrantes para las trabajadoras textiles.
Entrevistado 5	De manera personal creo que se debería realizar y especificar en un contrato de trabajo cada una de las reglas o normas que tiene el trabajador al momento de prestar sus servicios ante una empresa o fábrica. Además, sería bueno que se ofrezcan charlas de capacitación y conocimiento no solo para los trabajadores sino para los empleadores y sepan tratar y respetar a las personas que trabajarán para ellos y su fábrica, con el fin de que todo sea legal y se maneje siempre con respeto entre todos.
Análisis	Es fundamental que exista empatía y consideración laboral de los jefes/empleadores hacia los trabajadores, porque el cambio debe iniciar desde las posiciones de autoridad de quienes están al frente de las empresas o fábricas textiles, se señala que muchos jefes disfrutan de beneficios sin reconocer las contribuciones significativas de los trabajadores por lo que sería necesario que los empleadores reciban capacitación para comprender y prevenir diferentes formas de acoso laboral que se pueden efectuar, la idea es abordar el problema desde la raíz, reconociendo que a veces son los superiores quienes perpetúan estas conductas que en la mayoría de ocasiones no llegan a tener solución alguna para los trabajadores, por una parte la sugerencia de capacitaciones consecutivas destaca la importancia de mantener la conciencia sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como también la propuesta de auditorías por parte del Ministerio de Trabajo sugiere la necesidad de una supervisión externa para garantizar el cumplimiento de las normas laborales, todas las sugerencias apuntan a la creación de un entorno laboral respetuoso, legal y equitativo, donde todos los miembros del personal, desde los empleadores hasta los trabajadores, estén informados y comprometidos en mantener prácticas

	<p>laborales justas y éticas con el fin de prevenir cualquier tipo de acoso laboral, y de esta manera se valore el esfuerzo y la gran dedicación de los trabajadores y trabajadoras textiles, pues se señala que muchos jefes disfrutan de estos beneficios que da la actividad laboral de los trabajadores textiles sin reconocer las contribuciones significativas de los mismos, pues es importante resaltar que muchas veces el alto prestigio, el reconocimiento, y ventas que tienen las textileras es producto de todos los empleados quienes invierten arduas horas de dedicación para exponer y demostrar un trabajo no solo en cantidad sino en calidad textil, por eso es importante e indispensable que se tenga en práctica constante la educación continua, la transparencia, y la supervisión efectiva por entidades externas para garantizar y ofrecer relaciones justas y dignas en los espacios laborales de las empresas y fábricas textiles.</p>
--	--

Al concluir la investigación de campo que incluyó la aplicación de entrevistas a trabajadores/as del sector textil en el cantón Antonio Ante, se evidenció que en las distintas empresas existe la figura de *mobbing* o acoso laboral lo preocupante es que este fenómeno no está siendo tratado de manera efectiva, dejando a los trabajadores en una situación vulnerable de aceptación con tratos inapropiados en su espacio laboral.

El Código de Trabajo establece medidas para la prevención del acoso laboral sin embargo no llega a ser cumplido en las empresas textiles de modo que genera consecuencias de impacto negativo a los trabajadores, la ausencia de una información y regulación para que los empleados expresen sus inquietudes contribuyen al silencio generalizado por parte de los trabajadores, quienes temen a las represalias y la posible pérdida de su empleo al denunciar casos de acoso. Por lo tanto, esta situación destaca la necesidad urgente de implementar medidas regulatorias sólidas, así como crear un ambiente laboral donde los trabajadores se sientan seguros al expresar sus preocupaciones, garantizando así un entorno de trabajo respetuoso y libre de acoso en el sector textil de Antonio Ante.

7. CONCLUSIONES

Del presente estudio se tiene las siguientes conclusiones:

- El estudio realizado evidenció la existencia de *mobbing* o acoso laboral en las empresas textiles del cantón Antonio Ante por parte de los empleadores hacia los trabajadores, demostrando que existen conductas nocivas como la intimidación, el aislamiento social y la desvalorización personal y laboral lo que ha creado un ambiente perjudicial que afecta el bienestar y rendimiento de los empleados.
- Mediante la investigación realizada se concluye que existen factores que afectan el estado emocional y físico de los trabajadores como cambios de ánimo, cansancio mental, desgaste físico y hasta llegar a desvalorar su nivel personal y laboral, dando como consecuencia que los trabajadores se vuelvan personas sumisas ante estas acciones y no puedan expresarlo por la necesidad de conservar su trabajo.
- A través del análisis realizado sobre el *mobbing* laboral en las empresas textiles se evidenció que de los factores encontrados dan como consecuencia efectos los cuales perjudican la actividad laboral como la mala remuneración, incumplimiento de acuerdos salariales y abuso de poder, creando un ciclo de miedo y silencio en el espacio laboral.
- Se concluye que la falta de conocimiento sobre el *mobbing* laboral en el cantón Antonio Ante es alarmante, por lo que se demuestra con un 83.3% de los trabajadores entrevistados carecen de esta información, esta falta de conocimiento conlleva diversas irregularidades, creando un vacío de desconocimiento que da como resultado la perpetuación del acoso laboral en el ámbito textil, y solo un 16.7% de los trabajadores encuestados tienen conocimiento de las medidas de protección contra el *mobbing* laboral, por lo que resulta importante la urgencia de abordar este problema y promover una mayor conciencia y capacitación en las textileras.

8. RECOMENDACIONES

Considerando las conclusiones expuestas en el presente estudio se tiene las siguientes recomendaciones:

- Que se implementen actividades afirmativas en las empresas como son las pausas activas para reducir el estrés que puede llegar a ocasionar la actividad laboral puesto que estar sentado o parado en la misma posición reduce el flujo sanguíneo, ya que el trabajo en líneas de producción puede ser monótono y estresante por ello es que las pausas activas ayudan a bombear la sangre y oxigenar el cuerpo y así ayudan a recargar energía los trabajadores brindando un espacio de trabajo relajado con un mejor rendimiento laboral.
- Incentivar programas de capacitaciones de carácter obligatorio con una aplicación mínima de 4 veces al año, de modo que estas capacitaciones lleguen a ser controladas por el Ministerio de Trabajo a través de la autoridad competente y pondrá en conocimiento a través de un informe que indique si se ha cumplido o no con las capacitaciones establecidas, en caso de incumplimiento se aplique una sanción a la empresa.
- Proponer la creación de un comité de seguridad y salud ocupacional en las empresas textiles que actúe ante situaciones de *mobbing* o acoso laboral y se permita el desarrollo de actividades de sensibilización para crear conciencia en trabajadores y empleadores sobre el tema de modo que se incrementen tratamientos especiales que ayuden con el cuidado de la salud mental y física de los trabajadores con el fin de erradicar el desarrollo de este fenómeno.
- Que se analicen los protocolos o reglamentos internos que tiene cada empresa textil y proponer mejoras en los mismos para abordar el acoso laboral con plenitud, asimismo que los trabajadores y empleadores tengan conocimiento de los efectos y consecuencias que ocasiona esta figura y sepan cómo actuar a través de canales formales para denunciar conductas de acoso.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, A. (2023). La protección que brinda la Legislación Ecuatoriana a los trabajadores que sufren acoso laboral a partir de las reformas del año 2017 (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay). <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12922/5/T18449.pdf>
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o *mobbing* como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Cabrera, J., & Pangol, A. (2023). Realidad socio-jurídica del Acoso Laboral o *Mobbing* en la Legislación Laboral Ecuatoriana. *Universidad Y Sociedad*, 15(5), 578-586. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4104>
- Cañarejo, C. (2022). *El mobbing laboral en Ecuador y sus repercusiones socio jurídicas*. Quito: Universidad Metropolitana de Ecuador. <https://repositorio.umet.edu.ec/bitstream/67000/168/1/Ca%c3%b1arejo%20Am%20a%20gua%20c3%b1a%20Cristhofer%20Fausto.%20Derecho.pdf>
- Chiliquina, L. (2022). El acoso laboral y su afectación al bien jurídico de la integridad psicológica (Bachelor's thesis).
- Código de Trabajo. (2023). Quito: Lexis Finder. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Collantes, L., & Haro, M. (2021). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470>
- Constitución de la República del Ecuador. (2022). Quito: Lexis Finder. https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2022/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

- González, A. (2019). El Acoso Laboral o *Mobbing* en el Ecuador. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. (agosto 2019). 17-18
<http://201.159.223.2/bitstream/123456789/3252/1/2019MAR%C3%8DA%20ALEXANDRA%20GONZ%C3%81LEZ%20CAJAS.pdf>
- Kemel, L. (2022). *Mobbing* Laboral (Bachelor's thesis). Revisit Scientific Siglo 21.
<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/24256/TFG%20%20Nicol%20c3%a1s%20Kemel%20Bellene.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moncayo, M., & Maldonado, L. (2023). Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad. RECIAMUC, 7(1), 817-827.
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1\).enero.2023.817-827](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.817-827)
- Ochoa, D., Hernández, E., Chacha, K., Pérez, K. (2021). El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad, 13(2), 113-118.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1948/1939>
- Pardo, A., Fiallos, D., & Vilela, W. (2023). Análisis jurídico del acoso laboral en las empresas privadas. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(S1), 134-143. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/639>
- Quintana, L. (2019): “El acoso laboral en el Ecuador”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acosolaboral-ecuador.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1903acoso-laboral-ecuador](https://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1903acoso-laboral-ecuador)
- Rodas Zambrano, E. J. (2023). Acoso laboral y reparación integral dentro del marco jurídico ecuatoriano (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/13688/1/19212.pdf>
- Salazar, P. (2021). El *mobbing* o acoso laboral en el Ecuador. Quito: Universidad Metropolitana. <https://repositorio.umet.edu.ec/bitstream/67000/538/1/Salazar%20Ulloa%20Pablo%20Andr%c3%a9s%20Derecho%20Ensayo.pdf>
- Salvador Concepción, R. (2018). Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral. Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral, 1-140

Tello, E & Yuliquima, C. (2020). Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 4(3), 1-6.
<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.208>

Torres, Y. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 307-317.
<http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/587/597>

10. ANEXOS

Sección preguntas

Marco legal

- ¿Según su opinión cuales cree usted que son los factores que contribuyen al surgimiento del *mobbing* laboral en el entorno de trabajo?
- Usted como trabajador/a del sector textil, ¿cómo describiría el entorno laboral en la empresa que usted trabaja?

Situación actual

- ¿Cómo cree usted que el *mobbing* o acoso laboral afecta la productividad y la calidad del trabajo en la industria textil?
- ¿Cuáles serían, desde su perspectiva, las consecuencias a largo plazo que ocasiona el *mobbing* o acoso laboral en la salud mental y física de los trabajadores textiles?

Legislación

- ¿Según usted, la empresa en la que usted trabaja cuenta con un protocolo claro para manejar denuncias, realizar investigaciones internas y se intente prevenir el *mobbing* o acoso laboral?
- ¿Está usted al tanto de las disposiciones legales específicas de la legislación ecuatoriana en relación con la prevención del *mobbing* o acoso laboral en los espacios de trabajo?
- Usted, ¿Qué medidas de prevención ofrecería para que este fenómeno del *mobbing* o acoso laboral sea regulado o se evite su desarrollo en el espacio laboral de los trabajadores textiles?