El contumaz acoso laboral, la inocuidad de las normas y las magnitudes en Bogotá

Persistent Workplace Harassment, the Ineffectiveness of Regulations, and the Scale of the Problem in Bogotá

Óscar Alfredo Alfonso Roa[1]

Recibido: 16/05/2026 **Aprobado:** 06/10/2026 **Publicado:** 23/10/2026

Cómo citar este artículo: Alfonso Roa, Ó. A. (2026). El contumaz acoso laboral, la inocuidad de las normas y las magnitudes en Bogotá. *Nova et Vetera,* 35, e-1382. https://doi.org/10.22431/25005103.1382

Resumen

Problemática: La ineficacia de las normas de prevención y sanción del acoso laboral en Colombia, a la luz de la considerable magnitud del fenómeno en Bogotá, en un contexto cambiante de las relaciones laborales, originado en la sofisticación tecnológica. **Objetivo:** Analizar el contenido de las normas de protección al trabajador y aportar cuantificaciones sobre la magnitud que ha alcanzado el acoso laboral. Metodología: Realizar un análisis institucional de las transformaciones de largo plazo en las relaciones laborales, originadas tanto en las revoluciones tecnológicas como en las normas de amparo al trabajo, para, seguidamente, aportar evidencias cuantitativas que demuestren la ineficacia estructural de tales normas. **Resultados:** Las normas de prevención y penalización del acoso laboral son necesarias, pero no advierten la posibilidad de que miles de trabajadores estén expuestos a situaciones complejas de acoso. **Conclusión:** Los protocolos establecidos en las empresas y las entidades estatales para prevenir el acoso, así como las sanciones y penas para castigarlo, se ven desbordados por los abusos de poder contra los subordinados, que, en la mayoría de los casos, no se denuncian.

1 Doctor en Planeamiento Regional y Urbano, Economista. Docente Investigador de la Universidad Externado de Colombia, oscar.alfonso@uexternado.edu.co. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0781-0658.

ISSN 0123-2614 · e-ISSN 2500-5103
Núm. 35, enero-diciembre 2026

Palabras clave: Colombia, acoso laboral, brechas sociales, derechos humanos.
JEL: E24; J08; J28; J47.

Abstract

Problem statement: The ineffectiveness of regulations aimed at preventing and punishing workplace harassment in Colombia, given the considerable scale of the phenomenon in Bogotá, within a changing context of labor relations driven by technological advancements. **Objective:** To analyze the content of worker protection regulations and provide quantitative data on the scale that workplace harassment has reached. **Methodology:** An institutional analysis of long-term transformations in labor relations stemming from both technological revolutions and labor protection regulations, followed by the presentation of quantitative evidence demonstrating the structural ineffectiveness of such regulations. **Results:** Regulations for the prevention and punishment of workplace harassment are necessary, but they do not address the complex risks to which thousands of workers are exposed. **Conclusion:** The protocols in place at companies and government agencies to prevent harassment, as well as the sanctions and penalties designed to punish it, are overwhelmed by abuses of power against subordinates, which in most cases go unreported.

Keywords: Colombia, workplace harassment, social gaps, human rights.
JEL: E24; J08; J28; J47.

Introducción

Los trabajadores gozan del amparo que brindan los tratados internacionales, cuyas normas hacen parte del bloque de constitucionalidad; de las leyes que desarrollan los derechos constitucionales, y del régimen laboral, que los reconoce como la parte más débil de las que intervienen en el contrato de trabajo. Esa protección es frondosa en articulados y sentencias, pero desértica en ejecutorias destinadas a prevenir el acoso del que son objeto los trabajadores que ocupan los escalones inferiores de las estructuras jerárquicas con las que las organizaciones estatales y privadas pretenden alcanzar eficazmente sus propósitos.

En esta investigación se indagó por el contenido de las normas de protección al trabajador diseñadas para prevenir el acoso laboral, los cambios en el trabajo a escala global que inciden en este fenómeno y la prevalencia del acoso laboral en Bogotá, en función de su incidencia según la posición ocupacional y el sexo. Esta exploración se circunscribe a cuatro formas de acoso: la exigencia de prolongar la jornada de trabajo, la humillación o discriminación, la amenaza de despido y la exposición pública de la intimidad. El análisis del acoso sexual laboral se posterga hasta que se disponga de registros estadísticos confiables.

Transcurridos tres cuartos de siglo desde la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, casi 35 años desde la promulgación de la Constitución Política y cerca de 20 años desde la expedición de la primera ley contra el acoso laboral, este fenómeno ha demostrado ser contumaz, debido a que las penalidades no consiguen prevenirlo, al amedrentamiento de las víctimas y a la consecuente ausencia de denuncias.

En la primera parte se aborda la noción del acoso laboral desde la perspectiva jurídica con la que cinco países la han adoptado. Se encuentran diferencias sustantivas entre estas definiciones y la consignada en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, se presenta una síntesis de la normativa sobre el amparo al trabajo, de las normas que buscan prevenir y sancionar el acoso laboral y de las decisiones de la Corte Constitucional,

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

tanto en materia de tutela de derechos como de control constitucional de las normas de protección al trabajador. Seguidamente, se ofrece una semblanza histórica de las transformaciones ocurridas en el trabajo, con énfasis en las amenazas tecnológicas que se han cernido sobre la estabilidad laboral de los trabajadores y que, en la actualidad, adquieren matices dramáticos debido a la complejidad alcanzada por herramientas como la inteligencia artificial generativa.

En la tercera parte se realiza un análisis intertemporal del acoso laboral en Bogotá para los años 2017 y 2021. Los resultados se comparan con las acciones disciplinarias y judiciales en materia de acoso, a partir de la comparación de los pliegos de cargos y los procesos con los valores absolutos registrados a escala nacional y en la ciudad, cuando la información disponible lo permite. Las reflexiones finales se ocupan de proponer los determinantes del acoso laboral que tornan inocuas las normas de protección y, además, sugieren alternativas para contar con estadísticas continuas, indispensables para conocer el desenvolvimiento de esta violación de los derechos humanos.

Marco conceptual e histórico

La noción del acoso laboral

El acoso laboral es una práctica ilegal que generalmente se atribuye a los empleadores y superiores jerárquicos, quienes manifiestan, a través de ella, su intolerancia hacia los trabajadores por razones de sexo y género, raza y color de piel, nacionalidad y lugar de origen, religión y sistema de creencias. Esta práctica expone a la víctima a vejaciones permanentes que afectan negativamente su salud mental y física. También es ilegal cuando la ejerce un colega o compañero de trabajo, caso en el que la víctima enfrenta una exposición compleja: la solidaridad estamental se transforma en hostilidad, lo que acentúa su inestabilidad emocional. La exposición compleja al acoso laboral alcanza nuevos límites cuando el trabajador de las empresas o de las entidades estatales prestadoras de servicios soporta, de manera recurrente, insultos y agresiones por parte de los usuarios, ya sea por arrogancia o por inconformidad.

En los convenios internacionales y las legislaciones nacionales, el acoso laboral es una noción que admite múltiples interpretaciones. Esto ocurre a pesar de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha procurado definirlo en el Convenio 190, a fin de que los países que lo suscribieron lo ratifiquen y lo incorporen a su legislación, de modo que forme parte de su bloque de constitucionalidad. En la manera en que los Estados lo han hecho se encuentran matices y diferencias de fondo, originados en la tradición jurídica de cada uno de ellos —*common law* o derecho continental—, así como en la trascendencia social que se le otorga al fenómeno.

El párrafo 1 del Convenio prevé que, en las legislaciones nacionales, la violencia y el acoso pueden definirse de manera integrada o como conceptos separados, aunque conservando la esencia acordada en los dos primeros apartados, según la cual se trata de un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que afectan de manera desproporcionada a los trabajadores (OIT, 2019).

En la legislación estadounidense se incorporó la figura del «acoso en el lugar de trabajo», definida como una transgresión de las normas éticas por parte de los empleadores relacionada con algún rasgo que define la personalidad de la víctima, como la raza, el sexo, la religión, el color de piel o la nacionalidad, tal como quedó consignado en la sección 2000e-2 del título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Schultz, 1998, pp. 1685-1686).

El Código de Trabajo de Francia dedica el capítulo segundo al acoso moral; el tercero, al acoso sexual; el cuarto, a las acciones judiciales, y el quinto, a las penas. La prohibición es la forma adoptada para definir el acoso moral, que la norma concibe como una acción reiterada que puede «vulnerar sus derechos y su dignidad, afectar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional» (République Française, Code du Travail, article L1152-1).

En 2020 se adoptó en China el Código Civil, que entró en vigor el 1 de enero de 2021. Sin embargo, las normas sobre el acoso moral y sexual en el trabajo no se armonizaron con el Convenio 190 de la OIT. Con anterioridad, el acoso moral no se había definido explícitamente en la legislación laboral, sino que se había optado por estipular expresamente el carácter preventivo del acoso sexual (Liu, 2015). La investigación de Halegua (2021) sobre el acoso en

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

China es reveladora en cuanto a la ineficacia de la norma, pues encontró que pocas víctimas recurren a la justicia y que, cuando lo hacen, sus demandas desatan represalias en su contra en la mayoría de los casos. En ocasiones, incluso, se invierten los roles y las víctimas deben responder a demandas por difamación.

En 1950 se promulgó el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, que impuso límites a la subordinación de los empleados a los patronos. El artículo 16 de la reforma laboral de 2025, Ley 2466, lo modificó para, entre otras decisiones, armonizar la nueva norma con los convenios internacionales en materia de acoso.

La definición reciente del acoso laboral en la legislación colombiana procura asociar este fenómeno con los derechos humanos. Esta perspectiva se complementa con la adhesión a las normas internacionales y los convenios que el país ha suscrito, los cuales adquieren carácter vinculante.

La definición del acoso laboral en España presenta coincidencias con las ya descritas, como el carácter reiterado de la conducta de hostigamiento dirigida a menoscabar la dignidad de la víctima y la diversidad de prácticas que el sujeto emplea con ese fin. Sin embargo, existe una diferencia relacionada con la identificación del sujeto activo, pues no solo se considera a los superiores, sino también a los compañeros y a los subordinados. En desarrollo de sus funciones, el portal de psicólogos de Madrid AGS Psicólogos compila esta definición y, además, informa detalladamente sobre las principales fuentes de estadísticas sobre acoso laboral, su contenido y periodicidad, y los responsables de su elaboración. De manera complementaria, describe algunos instrumentos de análisis (Hurtado, 2026).

Evolución normativa de la protección al trabajo

La Declaración Universal de Derechos del Hombre, promulgada en 1948, ampara la realización de un proyecto vital basado en la libre elección del trabajo y, por tanto, los Estados deben protegerlo de conformidad con lo convenido.

El acoso laboral es un conjunto de prácticas que se enmarcan en los «tratos crueles, inhumanos y degradantes», igualmente proscritos en el artículo 5 de la Declaración.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) fue expedido en 1951 y, en sus 492 artículos, adoptó un amplio espectro de reglas cuyo propósito era establecer «justicia» en las relaciones entre empleadores y trabajadores. El derecho individual, el contrato, la jornada y el derecho colectivo son algunos de los aspectos neurálgicos que aborda. La dignidad del trabajador era objeto de protección, aunque no existía alusión alguna ni una expresión precisa sobre el acoso o el acoso laboral (Ministerio del Trabajo, 1951).

El CST fue modificado a fondo mediante la Ley 50 de 1990, que, en general, persiguió la flexibilización del contrato de trabajo con la idea de ajustar las normas laborales a la globalización de la economía, impulsada por los dictados del Consenso de Washington. Los trabajadores experimentaron profundos retrocesos en aspectos como la estabilidad que les brindaba el contrato a término indefinido, la fijación del salario mínimo legal, la duración de la jornada y la remuneración de la jornada extendida. Esta ley alude vagamente a unos derechos mínimos del trabajador, pero no aborda explícitamente el acoso laboral.

En 1991 se cerró el Congreso de la República mientras los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente (ANC) deliberaban sobre los derechos fundamentales de los colombianos. A pesar de los debates entre los constituyentes, se configuró un ambiente favorable a la protección estatal del trabajo. En términos preliminares, el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia sugiere la construcción de una sociedad de cooperación entre iguales (Rawls, 1995) y, además, prevé sanciones para quienes abusen de las personas o maltraten a quienes se encuentren en condición de «debilidad manifiesta». Como expresión del enfoque garantista de derechos prevaleciente en la ANC, el trabajo recibe protección del Estado, los oficios y las profesiones son regulados y los colegios y las agremiaciones pueden ejercer la vigilancia delegada.

Luego de la promulgación de la Constitución Política de Colombia (CPC), el Estado colombiano tardó 15 años en adoptar un estatuto específico en

materia de acoso laboral: la Ley 1010 de 2006. En su artículo 1, esta ley precisa que su propósito es «corregir y sancionar las diversas formas de agresión, acoso, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública». En ella se establecieron como modalidades del acoso laboral el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laborales.

Al amparo de esta ley se han presentado acciones de tutela ante la Corte Constitucional. En sentencias como la T-882/06, la Corte decidió que las víctimas de acoso en el sector público deben recurrir a la vía disciplinaria para proteger sus derechos, mientras que las del sector privado deben hacer uso de la vía judicial. En la Sentencia T-572/17, amparó los derechos de una víctima de discriminación racial en el entorno laboral, ante la falta de diligencia de los empleadores para sancionar a los responsables y del juez laboral, quien consideró improcedente la demanda. Hubo un salvamento de voto en el que un magistrado manifestó estar de acuerdo con la decisión, pero llamó la atención sobre la conducta de la Fiscalía General de la Nación, que asigna buena parte de la carga de la prueba a la víctima al ordenarle que suministre los datos de contacto precisos y la localización exacta de los testigos.

En materia de control de constitucionalidad, la Corte declaró exequible la inaplicabilidad de la ley a los contratos de prestación de servicios, por considerar que en ellos no existe subordinación (C-960/07). Sin embargo, el artículo 20 de la Ley 2365 de 2024, cuyo propósito es adoptar medidas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior, estableció que el Gobierno Nacional deberá establecer un procedimiento sancionatorio aplicable a los contratos de prestación de servicios. En otras sentencias, la Corte declaró exequibles las condiciones de inferioridad psíquica asociadas a la edad o a circunstancias orgánicas como conducta atenuante (C-078/07), así como la exigencia de que los actos ocurran de manera repetida y pública para que se configuren como acoso (C-780/07). Asimismo, declaró inexequibles los vínculos familiares como conducta atenuante (C-898/06).

Los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo adoptaron en 2019 el Convenio 190 sobre violencia y acoso, cuyo artículo 4, párrafo 2, establece que los Estados deberán:

a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento, o fortalecer los mecanismos existentes;

e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) Prever sanciones;

g) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, así como actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda; y

h) Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes (OIT, 2019, p. 4).

A finales de 2023, el Gobierno, las centrales obreras y un gremio, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), llegaron a un consenso sobre el contenido de la ley para ratificar el Convenio 190. El proyecto fue radicado en el Congreso de la República a comienzos de la primera legislatura de 2024 y, en septiembre de ese mismo año, fue objeto de una segunda ponencia positiva.

Mediante la Ley 2466 de 2025, en el país se adoptó una reforma laboral que introduce modificaciones a la normativa vigente con el fin de garantizar el

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

trabajo decente y digno. La ley consta de 69 artículos que regulan las relaciones laborales individuales y colectivas. En el capítulo III del título I, adopta «medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo», con énfasis en los límites a la subordinación, la protección contra la discriminación, el trabajo libre de violencias y acoso, el reconocimiento como experiencia laboral de las actividades productivas y ocupacionales de las personas privadas de la libertad, y las medidas contra la discriminación y la estigmatización laborales de las personas reintegradas a la vida social en el marco del conflicto armado. El parágrafo del artículo 18 prevé que, a más tardar el 25 de junio de 2026, el Ministerio del Trabajo habrá formulado la política contra el acoso, la violencia y la discriminación laborales.

Las revoluciones tecnológicas y el mundo del trabajo

El desarrollo de las fuerzas productivas en el sistema capitalista es inmanente a las innovaciones de producto y de proceso (Schumpeter, 1978). Las primeras dan lugar a nuevas formas de gestionar las necesidades existentes y a la creación de otras nuevas, mientras que las segundas se orientan a mejorar la asignación de recursos escasos, lo que conduce a incrementos en la productividad laboral, especialmente en las ramas de la economía orientadas a la producción para atender el consumo de masas.

Disfrutar de un entorno laboral estable, en el que la ocupación sea fuente de satisfacción, es una situación pasajera para millones de trabajadores cuyos puestos de trabajo afrontan sistemáticamente amenazas tecnológicas que incrementan el riesgo de desempleo y la consecuente pérdida de los ingresos de los hogares.

El *Five Dollars Day* fue instaurado por Ford hacia 1914 con el propósito de estimular el aumento de la productividad de los trabajadores en su línea de producción. Se convirtió en un hito como «nuevo uso capitalista del salario» (Coriat, 1998, p. 52), pues implicaba, además, vigilar al obrero para evitar que malgastara el dinero. Previamente, eran los trabajadores que conocían su oficio quienes determinaban los ritmos de producción, lo que constituía el principal obstáculo para la producción en masa. Surgió entonces una nueva

división técnica del trabajo, en la que obreros especializados interactuaban con autómatas en exigentes cadenas de ensamblaje que disminuyeron drásticamente los tiempos muertos.

Advertidos de que el trabajo manual y, por tanto, los oficios serían suprimidos por la irrupción de tecnologías que modificaban las formas de gestionar la producción y el consumo masivo, los obreros fueron abandonándolos paulatinamente, mientras que el sistema acompañó esta transición con programas de especialización de su capital humano. Posteriormente, sobrevino una nueva reestructuración con la irrupción de la electrónica en los procesos productivos. Esta fue rápidamente adoptada por empresas que pasaron de una producción característica a la fabricación de una variedad de productos, con el soporte del trabajo flexible, la informatización de los procesos y los consecuentes avances en la logística. Las ventajas dejaron de ser comparativas o competitivas en sentido estricto, pues fueron sustituidas por ventajas de carácter dinámico que permitieron aprovechar las «economías de variedad» (Coriat, 1992, p. 143).

Paulatinamente, se produjeron avances en los fundamentos tecnológicos que dieron lugar a la inteligencia artificial, una etapa en la que las máquinas ya no solo modificarán materiales, transformarán la energía en trabajo o realizarán incansablemente movimientos repetitivos, sino que también procesarán información, la analizarán velozmente y la difundirán en tiempo real.

Castells (2009) elaboró un análisis pionero acerca de las transformaciones socioeconómicas y culturales derivadas de la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación. Advirtió la génesis de un nuevo orden, al que denominó «sociedad red», un escenario en el que la densidad de los flujos de información adquiere dimensiones hasta entonces impensadas y en el que las capacidades computacionales y la interconectividad se configuran como soporte de formas emergentes de poder. La inteligencia artificial asombra por su capacidad para procesar datos secuenciales, textos y códigos, así como imágenes y audios, lo que constituye un indicio de que la inteligencia artificial generativa no tardará en consolidarse y de que sus beneficios e impactos negativos son inaplazables (Ruíz, 2019).

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

Sobre los trabajadores de las generaciones contemporáneas se ciernen renovadas amenazas tecnológicas. En este sentido, Eloundou *et al.* (2024, p. 1.306) estiman que «alrededor del 80% de la fuerza laboral de EE. UU. podría tener al menos el 10% de sus tareas laborales afectadas por la introducción de LLM [modelo de lenguaje de gran tamaño], mientras que aproximadamente el 19% de los trabajadores pueden ver afectadas al menos el 50% de sus tareas».

Al auge del teletrabajo, que persiste después de la pandemia y ha ocasionado la hiperconectividad, el estrés laboral y el síndrome de *burnout* (Ullate-Casajús, 2024), le es inmanente la prolongación de la jornada laboral. Esta última es objeto de un seguimiento febril por parte de los empleadores, quienes se apoyan en el relato de que el teletrabajo se ha erigido como el paradigma del empleado libre, aunque disponible cualquier día y a cualquier hora, en un contexto de evidente inestabilidad laboral (Grillo y Dzienisik, 2023).

En este contexto, se está produciendo otra «reestructuración» en la que se ponen en juego, principalmente, las relaciones contractuales, las formas de contratación, la duración de la jornada y la remuneración, siempre en busca de elevar el desempeño laboral y, con él, la productividad. *Pari passu*, se ha producido una contracción de la participación de los salarios en la riqueza mundial, fenómeno sintomático de la creciente desigualdad de ingresos, particularmente en las economías de los países que más han avanzado en la automatización de sus procesos (OIT, 2025), donde, de manera simultánea, también se detectan incrementos en la productividad del trabajo.

A escala global, esa desigualdad habría podido ser aún mayor de no ser por el incremento del salario real en Asia y, en especial, en China (OIT, 2013). En esa misma escala, en 2021 el 22,8% de los trabajadores manifestó haber sido víctima de alguna modalidad de violencia y acoso en el trabajo. La violencia y el acoso psicológicos fueron las modalidades más recurrentes, seguidas del maltrato físico y el acoso sexual (OIT *et al.*, 2021).

Metodología

La investigación partió de la exploración de los antecedentes legales y los desarrollos jurisdiccionales sobre el acoso laboral anteriores al Convenio 190 de la OIT, así como de los desarrollos posteriores relacionados con sus directrices en materia de producción estadística continua y confiable. Por esta razón, aborda dimensiones cualitativas del acoso laboral y dimensiones cuantitativas, analizadas de manera intertemporal a partir de operaciones estadísticas no especializadas en el fenómeno.

Con base en la manera en que se concibe el acoso laboral en los casos descritos en el marco conceptual y en la evolución normativa sobre la protección al trabajo, es posible establecer la existencia de, al menos, cuatro modalidades de acoso laboral:

i. Acoso vertical descendente: ejercido por uno o más superiores jerárquicos sobre sus subordinados, en el marco de una relación contractual que establece una jerarquía y la consecuente subordinación.

ii. Acoso horizontal endógeno: ejercido por compañeros de trabajo y colegas de profesión que desarrollan conductas de intolerancia contra alguno de sus pares.

iii. Acoso horizontal exógeno: padecido por los trabajadores del sector público y privado encargados de la atención al público y que, por tanto, están expuestos al maltrato por parte de clientes y usuarios insatisfechos.

iv. Acoso vertical ascendente: practicado por subordinados contra algún superior, al amparo de alguna norma o reglamento.

La hipótesis principal que orienta la cuantificación del fenómeno plantea la existencia de dos modalidades de exposición al acoso laboral, determinadas por el grado en que el trabajador está expuesto a alguna de las modalidades anteriores:

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

i. Exposición simple: cuando el trabajador está expuesto a una sola modalidad.

ii. Exposición compleja: cuando el trabajador es víctima de dos o más modalidades de acoso.

Las hipótesis auxiliares plantean, en primer lugar, que existe un subregistro derivado del amedrentamiento deliberado y del consecuente temor a las represalias, cuya magnitud es insospechada debido, especialmente, a la naturalización del acoso laboral. En segundo lugar, se plantea que, en cualquier ámbito laboral y sin importar la modalidad, las trabajadoras están más expuestas al acoso laboral, no solo al sexual. Finalmente, se propone que la exposición compleja debe tratarse como una unidad, es decir, como una práctica que trasciende la simple acumulación de casos individuales de acoso, pues alcanza umbrales extremos cuando la víctima no cuenta, al menos, con la solidaridad estamental.

La búsqueda de estadísticas confiables se concentró en el rubro «mercado laboral», en el que el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) agrupa 23 operaciones estadísticas, ninguna de ellas dedicada específicamente al acoso laboral. Algunas han sido sustituidas, como ocurrió con la Encuesta Nacional de Hogares, que en 2001 dio paso a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), principal referente estadístico a escala nacional sobre la ocupación, la desocupación y la informalidad.

En la GEIH se han incorporado ocasionalmente módulos para algunas secciones del país, así como para temáticas relacionadas con la formación para el trabajo, la migración, el trabajo infantil y las tecnologías de la información y la comunicación, sin que se haya destinado alguno específicamente al acoso laboral. La versión más reciente del cuestionario consta de 18 capítulos, entre los cuales no hay ninguno que incluya esta problemática.

La búsqueda se orientó entonces hacia otras operaciones estadísticas. Se encontró que la Encuesta Multipropósito Bogotá-Cundinamarca, que

se realiza a intervalos de cuatro años y cuyos operativos más recientes corresponden a 2017 y 2021, incorpora preguntas pertinentes sobre el acoso laboral. Si bien el universo de estudio incluye a Bogotá y al menos 21 municipios de su zona metropolitana, estos últimos no se analizan, pues, en algunos casos relevantes, la información se refiere únicamente a la cabecera municipal y no al conjunto del municipio.

La representatividad estadística de los registros se alcanza mediante un muestreo basado en la población residente, censada y proyectada, a escala de las 112 unidades de planeamiento zonal urbanas (UPZ). En ambos operativos estadísticos se encuentran cuatro preguntas idénticas de interés para esta investigación, incluidas en el módulo sobre la fuerza de trabajo y cuyos resultados son, por tanto, comparables:

> "Durante los ÚLTIMOS 12 MESES, ¿en su trabajo: 1. Ha recibido reiteradas expresiones humillantes o discriminatorias por parte de un/a superior/a, compañero/a de trabajo o subordinado/a?
>
> Durante los ÚLTIMOS 12 MESES, ¿en su trabajo: 2. Ha recibido reiteradas amenazas de despido injustificado frente a compañero/a(s) de trabajo por parte de un/a superior?
>
> Durante los ÚLTIMOS 12 MESES, ¿en su trabajo: 3. Ha padecido reiteradas exposiciones públicas de hechos que pertenecen a su intimidad en espacios laborales?
>
> Durante los ÚLTIMOS 12 MESES, ¿en su trabajo: 4. De acuerdo a su jornada laboral regular, le han exigido trabajar en horarios adicionales?" (DANE, 2022, pp.706-708).

Se seleccionaron los registros correspondientes a las personas ocupadas y, dado que se trata de modalidades de acoso diferentes, se analizaron inicialmente por separado. Posteriormente, también se agregaron por persona ocupada, con el propósito de cuantificar los casos de exposición

simple y compleja. Estos registros se desagregaron según el sexo de la persona, su vinculación laboral al sector público o privado y su posición ocupacional. Los resultados, siguiendo la medición propuesta por Hurtado (2026), se expresan en tasas por cada 100.000 ocupados, de la siguiente manera:

$$TAL = \frac{AL_S + AL_C}{\mathrm{O}} * 100.000, \approx (0,\infty) \quad (1)$$

$$TAL = \frac{AL_H + AL_M}{\mathrm{O}} * 100.000, \approx (0,\infty) \quad (2)$$

Dónde,

TAL es la Tasa de Acoso Laboral total;
O es el número de ocupados;
AL_S es el número de casos de exposición simple;
AL_C es el número de casos de exposición compleja;
AL_H es el número de casos de acoso en trabajadores del sexo masculino; y,
AL_M es el número de casos de acoso en trabajadores del sexo femenino.

Las tasas por cada 100.000 habitantes, como ocurre con la tasa de homicidios, se emplean para disponer de medidas equivalentes entre grupos poblacionales de diferentes tamaños y, en especial, para realizar comparaciones entre distintas escalas territoriales. La forma en que se presenta la *TAL* en la ecuación (1) permite descomponerla según los grados de exposición de los trabajadores al acoso laboral, mientras que la ecuación (2) permite descomponerla según el sexo de los trabajadores.

Resultados

Contexto sociolaboral

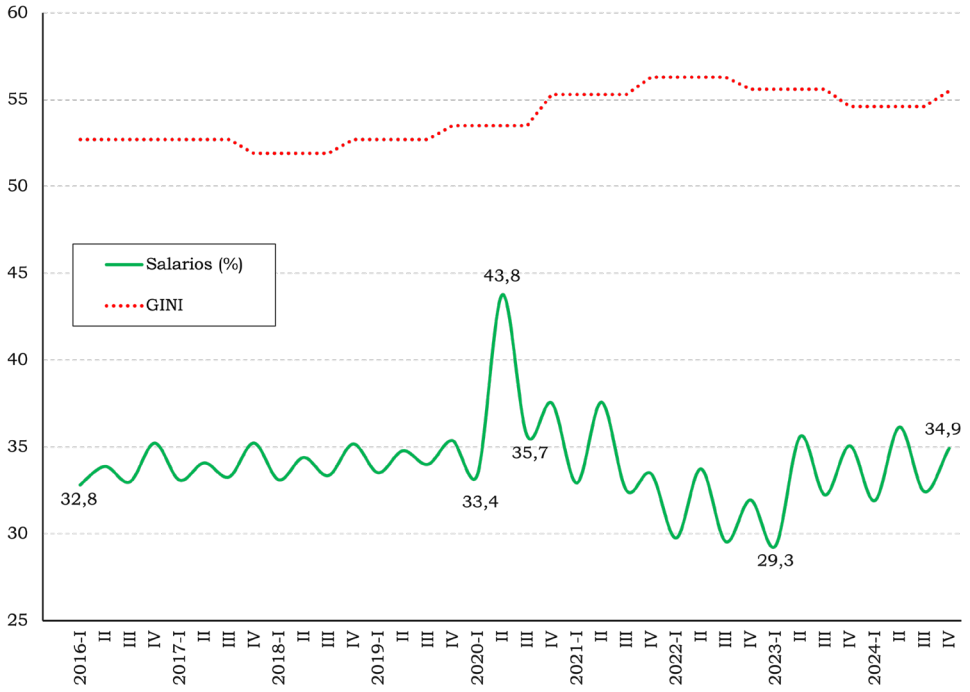
Bogotá es la metrópoli nacional, pues allí reside el 15,6 % de la población de Colombia y el 16,9 % de la población ocupada. Además, en la ciudad se concentran las sedes de las tres ramas del poder público y de sus entidades adscritas, de los gobiernos locales y departamentales y de las organizaciones estatales del orden regional, así como un gran número de organizaciones gremiales y sindicales y entidades del sistema financiero y bursátil.

Mientras que en 2024 los salarios participaron con el 52,3 % de la riqueza mundial (OIT, 2025), en Colombia esta participación alcanza tan solo el 34,9 % (véase la Figura 1). A escala global, dicha participación experimenta un descenso sostenido desde 2020, atribuible especialmente a los avances de la automatización en los países centrales, tendencia que podría acentuarse por los efectos del avance de la inteligencia artificial y que conduce a la reducción de las horas de trabajo remuneradas. En Colombia, este comportamiento está estrechamente vinculado con la arraigada desigualdad de ingresos.

En el segundo semestre de 2020 se produjo un incremento atípico de la participación de los salarios en la generación de riqueza, que alcanzó el 43,8 %. Este incremento precedió a un declive de magnitud similar que se prolongó hasta el primer trimestre de 2023, cuando la participación llegó al 29,3 %. A partir de entonces, inició una recuperación hasta oscilar alrededor del 35,0 %, cifra muy cercana a su promedio histórico. Por su parte, el coeficiente de Gini de ingresos, excepcionalmente elevado y que sitúa a Colombia entre los tres países con mayor desigualdad del mundo, ha alcanzado un nuevo nivel desde 2021, al oscilar en torno al 55,0 %.

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

Figura 1. Participación (%) de los salarios en la riqueza y coeficiente de GINI de ingresos, Colombia 2016-2024



Fuente: el autor con base en registros del PIB ingresos y estadísticas del mercado de trabajo, DANE

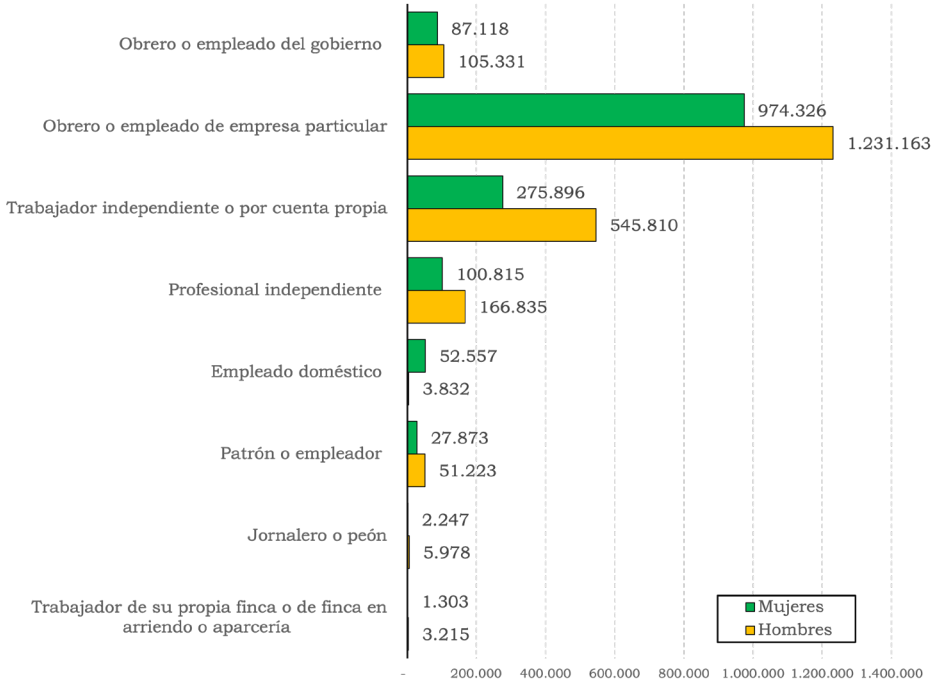
Este contexto sociolaboral, caracterizado por una elevada desigualdad, es propicio para que el acoso laboral se incube y se reproduzca. Esta es una de las razones por las que, a pesar del amparo legal, el fenómeno persiste. Entre las prácticas más recurrentes se encuentran la prolongación extenuante de la jornada de trabajo, el acoso físico, el abuso sexual, las agresiones verbales y las humillaciones en público.

Motta (2008) analiza las motivaciones del acoso y cuestiona las explicaciones que atribuyen un papel predominante a las emociones de los victimarios, como la envidia. Por su parte, a partir de una encuesta online aplicada a

833 personas, de las cuales el 84 % tenía un trabajo remunerado, Sticco y Villanueva (2022) encontraron que el 76 % había experimentado violencia laboral. En orden de importancia, las modalidades más recurrentes fueron la violencia económica, la psicológica, la simbólica, la sexual y la física.

A pesar de la concentración de empleados estatales en Bogotá, su participación entre la población ocupada es de apenas el 5,8 %, proporción reducida en relación con la magnitud de las desigualdades que prevalecen en el país y en la metrópoli nacional, y que la intervención estatal está llamada a corregir. Entre 2017 y 2021, alrededor de 3,6 millones de personas ocuparon un puesto de trabajo (véanse las Figuras 2 y 3). De ellas, el 41,9 % eran mujeres y apenas el 2,2 % eran patronos o empleadores.

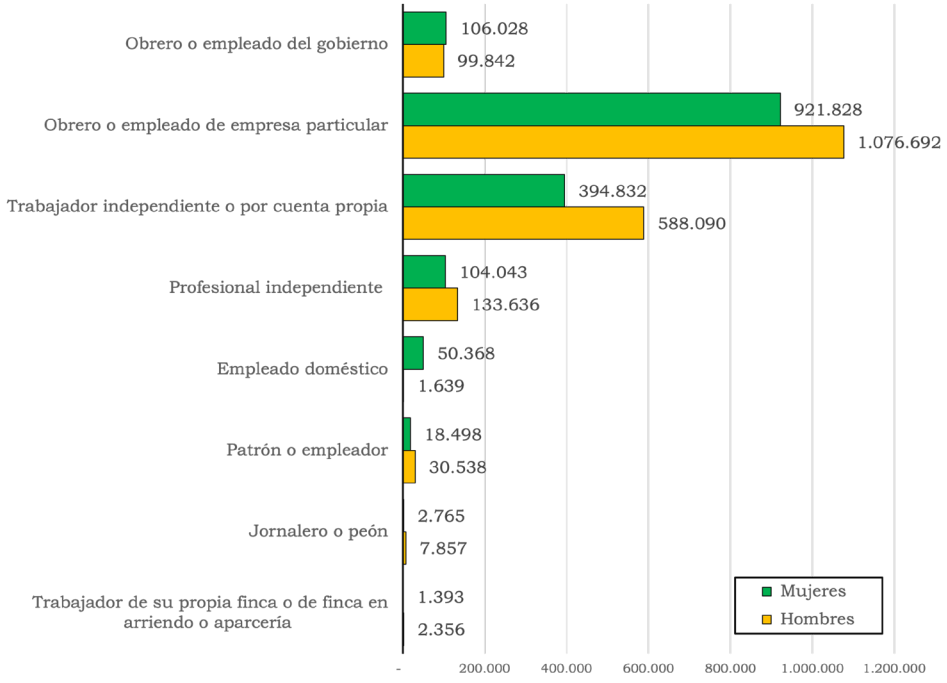
Figura 2. Distribución de los ocupados por posición ocupacional, Bogotá 2017



Fuente: el autor con base en registros de la Encuesta Multipropósito 2017, DANE – Alcaldía Mayor de Bogotá

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

Figura 3. Distribución de los ocupados por posición ocupacional, Bogotá 2021

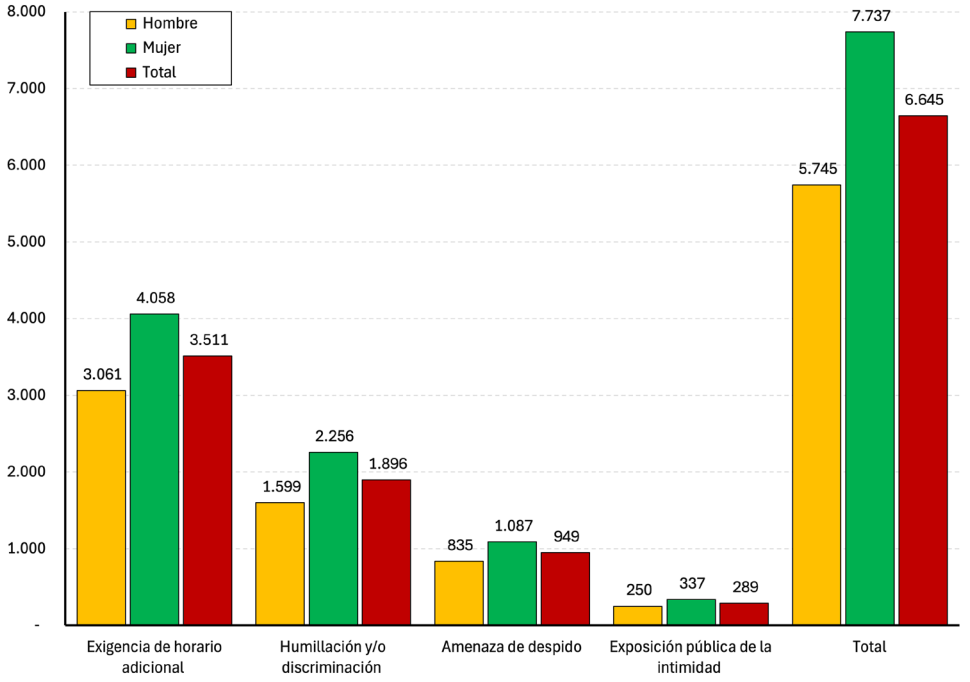


Fuente: el autor con base en registros de la Encuesta Multipropósito 2017, DANE – Alcaldía Mayor de Bogotá

Magnitudes del acoso laboral en Bogotá

En 2021 se registraron 6.645 casos de acoso laboral por cada 100.000 ocupados (véase la Figura 4). La exigencia de trabajar en horarios adicionales fue la forma de acoso más frecuente, con una tasa de 3.511 casos por cada 100.000 ocupados. Esta cifra incluso superó la del conjunto de las demás modalidades, que, en orden de frecuencia, fueron la humillación o discriminación, con una tasa de 1.896 casos; la amenaza de despido, con una tasa de 949 casos, y la exposición pública de la intimidad, con una tasa de 289 casos. En todas las modalidades, las mujeres fueron las más expuestas al acoso.

Figura 4. Tasa del acoso laboral por 100.000 ocupados por modalidad y sexo, Bogotá 2021



Fuente: el autor con base en registros de la Encuesta Multipropósito 2021 -EM2021-, DANE – Alcaldía Mayor de Bogotá

En ese mismo año se presentaron 2.427 solicitudes de intervención por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo a escala nacional (Pérez, 2022). A partir de esta cifra, cabe inferir que el número de casos de acoso laboral que no se denuncian debe ser considerablemente elevado. Por su parte, la Procuraduría General de la Nación (2024) alertó, en su Boletín 1251, sobre el elevado número de denuncias de acoso sexual y laboral en el país. Para ello, señaló que, durante el período 2021-2024, emitió 113 pliegos de cargos por acoso laboral y produjo 69 fallos, 32 de ellos de carácter sancionatorio.

La tasa de denuncias más elevada de España corresponde a Cataluña, con 60 casos por cada 100.000 ocupados, mientras que la más baja

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

corresponde a Andalucía, con 40 casos (Hurtado, 2026). En Colombia, la tasa sería de 12 casos si se sumaran las denuncias interpuestas ante los jueces laborales y los pliegos de cargos abiertos por la Procuraduría General de la Nación. Esta cifra es demasiado baja en comparación con la más baja de España y, especialmente, con los 6.645 casos por cada 100.000 ocupados registrados solamente en Bogotá, respecto de los cuales equivaldría al 0,17 %.

Existen grados de exposición al acoso laboral que trascienden las modalidades previstas en la ley. Por tanto, amplios contingentes de trabajadores, entre los que se destacan quienes padecen exposición compleja, como ocurre en el caso de las personas dedicadas al servicio doméstico, se encuentran desamparados. Todo trabajador cuyas funciones son indisociables de la atención al público, como ocurre con quienes atienden a usuarios de servicios públicos o a clientes de establecimientos comerciales, está expuesto al acoso por parte de los empleadores o administradores de los sistemas, quienes le exigen cumplir metas durante jornadas extenuantes. Simultáneamente, también está expuesto al acoso de usuarios o clientes que, por su inconformidad con la atención recibida o por ínfulas de superioridad clasista, lo recriminan, ofenden y agreden.

Las legislaciones sobre el acoso laboral en el mundo y, en particular, la colombiana ignoran la posibilidad de que una víctima sufra acoso en más de una ocasión y, de manera simultánea, por parte de un victimario distinto de su superior inmediato. Tal como se formuló en la hipótesis que orienta la investigación, la exposición compleja no consiste simplemente en la acumulación de casos individuales de acoso, sino en el ensañamiento del entorno laboral contra la víctima, circunstancia que, de hecho, constituye un agravante.

La comparación intertemporal de las tasas de acoso de la Tabla 1 revela, en primer lugar, que la exposición compleja es un fenómeno de considerable trascendencia, pues explica al menos el 30 % de la tasa de acoso. En segundo lugar, muestra un aumento de esta tasa, debido especialmente al incremento de los casos de exposición compleja entre

los empleados del sector público, mientras que la tasa correspondiente al sector privado disminuye significativamente. Este fenómeno podría estar asociado, hipotéticamente, con las tensiones que genera el inicio de las campañas electorales en el empleo público temporal y con la posibilidad de cambios en la orientación política de la conducción del Estado.

Tabla 1. Tasa por 100.000 ocupados de la exposición simple y compleja al acoso laboral por posición ocupacional, Bogotá 2017 y 2021

Posición ocupacional	2017			2021		
	Simple	Compleja	Total	Simple	Compleja	Total
Sector público	6.309	2.799	9.108	7.472	9.325	16.797
Sector privado	5.150	1.949	7.099	5.710	1.808	7.518
Obrero o empleado	5.160	1.910	7.070	5.713	1.820	7.533
Jornalero o peón	1.978	3.650	5.628	2.908	1.467	4.375
Empleado doméstico	5.246	3.210	8.457	6.154	1.421	7.575
Total	5.241	2.015	7.256	5.870	2.491	8.361

Fuente: el autor con base en registros de la Encuesta Multipropósito 2017 y 2021, DANE – Alcaldía Mayor de Bogotá

El aumento considerable de la tasa de acoso entre los ocupados del sector público afectó de manera más que proporcional a los hombres, con un crecimiento del 253 %, en comparación con las mujeres, cuya tasa aumentó un 116 % (véase la Tabla 2). Este crecimiento no oculta el hecho de que, tal como se planteó en la hipótesis auxiliar, el acoso laboral se dirige sistemáticamente y con particular insidia contra las mujeres, especialmente en el sector privado.

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

Tabla 2. Tasa por 100.000 ocupados del acoso laboral por sexo de los ocupados, Bogotá 2017 y 2021

Posición ocupacional	2017			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Sector público	9.431	8.718	9.108	23.881	10.127	16.797
Sector privado	6.924	7.310	7.099	6.975	8.123	7.518
Obrero o empleado	6.934	7.241	7.070	6.993	8.164	7.533
Jornalero o peón	3.646	10.902	5.628	4.867	2.976	4.375
Empleado doméstico	8.634	8.444	8.457	5.021	7.658	7.575
Total	7.120	7.420	7.256	8.398	8.320	8.361

Fuente: el autor con base en registros de la Encuesta Multipropósito 2017 y 2021, DANE – Alcaldía Mayor de Bogotá

El problema de la exposición simple y compleja al acoso es que, además de agudizar el deterioro de la salud mental de quienes la padecen, vuelve insostenibles los ambientes de trabajo, hasta el punto de motivar el abandono del puesto y, en ocasiones, las renuncias forzadas. En ese momento, el victimario puede considerar que ha cumplido su cometido y reiniciar sus prácticas, amparado en el silencio cómplice de las víctimas y de los testigos, amedrentados por el escarmiento impartido.

Discusión

Magnitudes del acoso laboral y la contradicción en curso

La protección al trabajador tiene una larga trayectoria que, en épocas recientes, se remonta a la promulgación de la Declaración Universal de

los Derechos Humanos en 1948. Con la aprobación del Convenio 190 de la OIT en 2019 se inició un nuevo ciclo, centrado en la prevención del acoso laboral. Esta directriz se ha incorporado a las legislaciones de los países estudiados, con excepción de China, aunque existen diversas interpretaciones de sus disposiciones, sin que ello implique el abandono de los compromisos acordados. En China, de hecho, la legislación busca explícitamente proteger a las mujeres del acoso sexual laboral y asimilar las demás formas de acoso a las disposiciones del Código Civil.

La legislación colombiana en materia de prevención y penalización del acoso laboral ha registrado avances significativos, verificables en el contenido de las leyes 1010 de 2006 y 2466 de 2025. Las sentencias de constitucionalidad y de tutela de derechos proferidas por la Corte Constitucional amplían el acervo jurídico del que dispone el Estado. A pesar de estos esfuerzos sostenidos, el acoso laboral alcanza magnitudes considerables que hasta ahora eran desconocidas. Esto configura una contradicción evidente: pese a la proliferación de normas de prevención del acoso y de protección a los trabajadores, las tasas de acoso laboral no disminuyen e incluso aumentan en determinadas coyunturas del mercado laboral.

Una explicación tentativa de esta contradicción es que el Estado colombiano carece de la capacidad técnica y operativa necesaria para garantizar el derecho de los trabajadores a no ser acosados. Por esta razón, recurre a la exigencia de protocolos en las empresas y las entidades estatales, en los que se establecen las rutas para la prevención y la denuncia. Si se toman como referencia los registros de la Procuraduría General de la Nación sobre el acoso laboral en el sector público y los de los jueces laborales en el sector privado, podría inferirse que el aparato estatal es eficiente en la prevención y sanción de este fenómeno. Sin embargo, si se considera la magnitud del acoso laboral y sus agravantes a partir de información anonimizada, como la obtenida mediante la operación estadística empleada en esta investigación, se deduce que la rama judicial enfrenta limitaciones estructurales para cumplir sus funciones.

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

En los términos de la metáfora de Acemoglu y Robinson (2020), el entramado legal es el esmoquin que luce el orangután del acoso laboral, personaje que encarna a quienes extraen recursos de un intrincado sistema de asimetrías de poder, es decir, de las relaciones entre superiores y subordinados. Según estos autores, dicho sistema fomenta el clientelismo, pero también alcanza elevados niveles de corrupción cuando se pactan transferencias de beneficios a los detentadores del poder que controlan la «sala de máquinas» del sistema político (Gargarella, 2017).

Desinformación

La OIT emitió una directriz sobre la información relativa al acoso laboral con posterioridad a la aprobación del Convenio 190. Las operaciones estadísticas sobre el mercado de trabajo se caracterizan por su notoria continuidad y rigurosidad en la recolección, el procesamiento y la divulgación de información sobre el tamaño del mercado, la ocupación, la desocupación y la subocupación, la población en edad de trabajar que permanece fuera del mercado y la fuerza de trabajo potencial. A fenómenos como la informalidad laboral, el trabajo infantil y la discriminación por género, entre otros, se les ha otorgado una importancia considerable. Los resultados de estas operaciones estadísticas orientan las intervenciones sociales y tienen repercusiones en los medios de comunicación.

No ocurre lo mismo con el acoso laboral. A pesar de su trascendencia socioeconómica y de la directriz de la OIT, este fenómeno no forma parte de dichas operaciones estadísticas. La desinformación constituye un obstáculo para el surgimiento de una sociedad vigilante.

Conclusiones

Inocuidad normativa

Las medidas de protección jurídica de los trabajadores contra el acoso laboral en Colombia son estériles. Las reglas establecidas en las empresas

y las entidades estatales para prevenirlo, así como los protocolos, las sanciones y las penas para castigarlo, no consiguen su propósito fundamental: eliminar los abusos de poder contra los subordinados. Prueba de ello es que periódicamente los medios de comunicación divulgan casos en los que los hechos que permiten presumir la existencia de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006, son fácilmente constatables mediante audios y videos de dominio público. Sin embargo, la Procuraduría y los jueces laborales, pese a que deberían actuar de oficio, no lo hacen y, con su omisión, amparan a los victimarios.

El acoso ejercido por subordinados contra patronos o empleadores del sector privado no es muy común, pero existe. Sin embargo, en los dos operativos estadísticos consultados no se reportó ningún caso. Es más frecuente que, en el sector público, un subordinado acose a su jefe inmediato, pero los registros disponibles no permiten diferenciar estos eventos.

El fortalecimiento del Estado es inaplazable. Sin embargo, para que el acoso laboral se convierta en un asunto de interés social, es necesario conocer su magnitud y sus modalidades. Mientras persista el vacío de información oportuna y veraz, la sociedad civil continuará asistiendo pasivamente al incumplimiento sistémico de las normas de protección a los trabajadores.

Especial protección

Los sistemas de atención al público que cumplen funciones neurálgicas y presentan fallas estructurales, como los de dispensación de medicamentos o de transporte urbano de pasajeros, generan una inconformidad persistente y generalizada entre los usuarios. Esta situación incrementa la probabilidad de que el estrés se manifieste en forma de acoso contra el primer trabajador visible, a quien se atribuye la responsabilidad del descontento. Estas agresiones pueden llegar a poner en riesgo la vida del trabajador durante el cumplimiento de sus funciones.

Estos casos son emblemáticos de la exposición compleja al acoso laboral, pero no son los únicos, pues esta también puede originarse en el acoso insidioso y

https://doi.org/10.22431/25005103.1382

simultáneo de superiores y colegas dentro de una misma empresa u organismo estatal. La sociedad y el Estado deben brindar especial protección a estos trabajadores mediante mecanismos y procedimientos más ágiles y eficientes de prevención, denuncia y sanción.

La amenaza tecnológica

La cooperación entre el talento humano de los trabajadores y los desarrollos tecnológicos, como la inteligencia artificial generativa, que contribuyen a configurar la denominada Revolución Tecnológica 5.0, constituye un propósito de los desarrolladores de chips y algoritmos. Estos promueven una mejor asignación de los recursos escasos, la eficacia de los procesos productivos y la complementariedad entre el ingenio humano y las soluciones de la cibernética más avanzada.

La rápida incorporación de estos desarrollos en las organizaciones estatales y las empresas privadas se está convirtiendo en una amenaza para la preservación de los puestos de trabajo y, al mismo tiempo, en una oportunidad para resolver problemas antes impensados. Sin embargo, la velocidad con que se adoptan estas tecnologías puede impulsar determinadas formas de acoso laboral, al proporcionar un argumento aparentemente incontestable a quienes consideran inaplazables la asimilación tecnológica y su consecuente incorporación a los procesos productivos públicos y privados.

Financiación

Esta investigación se realizó en el marco del contrato laboral del autor como docente investigador de la Universidad Externado de Colombia y no contó con aportes de ninguna entidad u organización pública o privada.

Conflicto de interés

El autor declara que los resultados de la investigación aquí expuestos son producto del ejercicio de la autonomía que ejerce como docente e investigador universitario. Asimismo, declara que no tiene ningún conflicto de interés que reportar.

Referencias

Acemoglu, D. y J. Robinson. (2020). *El pasillo estrecho. Estados, sociedades y cómo alcanzar la libertad.* Barcelona, Ariel.

Castells, M. (2009). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Tomos I y II.* México, Siglo xxi Editores.

Congreso de Colombia, (2025). Ley 2466 de 2025 (junio 25), por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260676

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006 (enero 23), por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843

Congreso de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990 (Diciembre 28), por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281

Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia T-882/06. Disponible en https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia C-898/06. Disponible en https://www.redjurista.com/Documents/corte_constitucional,_sentencia_de_control_de_constitucionalidad_no._898_de_2006.aspx#/

Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-960/07. Disponible en https://www.redjurista.com/Documents/corte_constitucional,_sentencia_de_control_de_constitucionalidad_no._960_de_2007.aspx#/

Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-078/07. Disponible en https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-078-07.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-780/07. Disponible en https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-780-07.htm

Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia T-572/17. Disponible en https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-572-17.htm

Coriat, B. (1998). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, 12ª edición*. Madrid, Siglo XXI Editores

Coriat, B. (1992). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica, 5ª edición.* Madrid, Siglo XXI Editores.

DANE, Departamento Nacional de Estadística. (2022). Colombia – *Encuesta Multipropósito Bogotá – Cundinamarca – EM – 2021.* Disponible en https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/743

DANE, Departamento Nacional de Estadística. (2021). *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Disponible en https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr21_jun21.pdf

Eloundou, T.; S. Manning; P. Mishkin & D. Rock. (2024). GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models. ***Science***, Vol. 384, n.º 6.702, pp. 1306-1308. Disponible en https://www.science.org/doi/10.1126/science.adj0998

Gargarella, R. (2017). The "Engine Room" of the Constitution (with Some Particular Attention to the Cuban Case). *Cuban Studies*, n.º 45, pp. 14-27. https://www.jstor.org/stable/44782925

Grillo, C. y M. G. Dzienizik. (2023). La estabilidad laboral en la pospandemia. En *XIX Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas UNNE 2023.* Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, p. 270-272. Disponible en http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/57667

GWMBA. (2024). Civil Code of the People's Republic of China [2020 Edition]. Disponible en https://www.registrationchina.com/articles/law/civil-code-of-the-prc-2020-edition/

Halegua, A. (2021). Workplace Gender-Based Violence and Harassment in China. Harmonizing Domestic Law and Practice With International Standards. *U.S.-ASIA Law*, Institute New York University School of Law. Disponible en https://usali.org/workplace-gender-based-violence-and-harassment-in-china

Hurtado, M. (2026). Estadísticas acoso laboral Madrid: datos actualizados y tendencias clave 2026. AGS *Psicólogos.* Disponible en https://www.ags-psicologosmadrid.com/estres/estadisticas-acoso-laboral-madrid/

Liu, K. (2015). Comparative Study of Regulating the Moral Harassment: Lessons for China. *Occupational Medicine & Health Affairs*, Vol. 3, n.º 214. DOI: 10.4172/2329-6879.1000214

Ruíz, J. (2019). Prólogo a Revolución tecnológica 4.0 y capital humano, una mirada desde la minería. *Beauchef Minería. Serie de Estudios sobre Minería, Tecnología y Sociedad.* Disponible en https://beauchefmineria.cl/wp-content/uploads/2019/03/Revolucion%20Tecnol%C3%B3gica_4_0_y_Capital_Humano.pdf

Ministerio del Trabajo. (1951). Código Sustantivo del Trabajo. Disponible en https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/5_DECRETOS/DECRETOS%201950/Decreto%202663%20de%201950%20(C%C3%B3digo%20Sustantivo%20del%20Trabajo).pdf

Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *VIA IURIS*, n.º 4. Disponible en https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/viaiuris/article/view/6

Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio 190. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.* Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

OIT - LR Foundation – GALLUP. (2021). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial.* Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf

OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Informe mundial sobre salarios 2024-2025 ¿está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?* Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Spanish%20full%20report.pdf

OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Informe mundial sobre salarios 2012-2013, los salarios y el crecimiento equitativo.* Disponible en https://www.ilo.org/es/publications/informe-mundial-sobre-salarios-20122013-los-salarios-y-el-crecimiento-0

Pérez, L. (2022). Acoso laboral, una realidad en los lugares de trabajo colombianos. *Consejo Colombiano de Seguridad*. https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Acoso-laboral-PS-404.pdf

Procuraduría General de la Nación. (s. f.). *Protocolo para la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral en la Procuraduría General de la Nación.* Disponible en https://www.procuraduria.gov.co/Documents/septiembre%202023/Protocolo%20para%20la%20prevenci%C3%B3n,%20atenci%C3%B3n%20y%20seguimiento%20del%20acoso%20laboral%20en%20la%20Procuradur%C3%ADa%20General%20de%20la%20Naci%C3%B3n%20(2).pdf

Rawls, J. (1995). *Teoría de la justicia.* Bogotá, Fondo de Cultura Económica.

République Françaises. (s. f.). Code du Travail. Legifrance. Disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/LEGITEXT000006072050.pdf/LEGI

Schultz, V. (1998). Reconceptualizing Sexual Harassment. *The Yale Law Journal,* Vol. 107, n.º 6, pp. 1683-1805. Disponible en https://www.jstor.org/stable/797337.

Schumpeter, J. (1978). *Teoría del desenvolvimiento económico. Quinta Reimpresión*. México, Fondo de Cultura Económica.

Sticco, V. y C. Villanueva (líderes de investigación). (2022). *La violencia laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT: entre la naturalización y las limitaciones legislativas.* GROW Género y Trabajo – Friedrich Ebert Stiftung -FESMINISMOS. Disponible en https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf

Ullate-Casajús, Y. (2024). *Modelo de trabajo híbrido y su influencia en el estrés laboral y síndrome de burnout.* Universitat Oberta de Catalunya (UOC). https://hdl.handle.net/10609/151106