

**Acoso Laboral: Un Análisis Comparativo entre Colombia y España desde la Perspectiva  
Jurídica**

**Workplace Harassment: A Comparative Analysis Between Colombia and Spain from a  
Legal Perspective**

Martha Lucía Quiceno Durango<sup>1</sup>

Corporación Universitaria Remington  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Especialización en Derecho Laboral  
2025

---

<sup>1</sup> Abogada, estudiante especialización Derecho Laboral, segundo semestre. Facultad de Ciencias Jurídicas y políticas. Corporación Universitaria Remington. Orcid: [orcid.org/0009-0008-8115-7558](https://orcid.org/0009-0008-8115-7558) Correo: [martha.quiceno.2125@miremington.edu.co](mailto:martha.quiceno.2125@miremington.edu.co)

### **Resumen**

El acoso laboral, o mobbing, es un fenómeno global que afecta a un número significativo de trabajadores, con secuelas para su salud, dignidad y estabilidad profesional. En este artículo, se realizó un análisis jurídico comparativo, del acoso laboral en Colombia frente a España, referente a la evolución jurisprudencial y los mecanismos de protección. En Colombia, la Ley 1010 de 2006, es el eje central donde se regula el maltrato, la persecución y la discriminación laboral, e introduce medidas preventivas y sancionatoria. En España, aunque no existe una ley única e integral, se protege a través de la Constitución Española, el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y se establece un amplio desarrollo jurisprudencial que delimita sus contornos. Si bien, ambos países reconocen la gravedad del fenómeno, existen diferencias sustanciales en la tipificación, los mecanismos probatorios y la eficacia de las sanciones. El análisis, resaltó la necesidad de fortalecer los mecanismos preventivos en ambas legislaciones, unificar criterios jurisprudenciales y adaptar la normativa a nuevas realidades como el ciberacoso, para garantizar una protección efectiva del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas-

**Palabras clave:** Acoso, Constitución, Dignidad Humana, Legislación.

### **Abstract**

Workplace harassment, or mobbing, is a global phenomenon that affects a significant number of workers, with consequences for their health, dignity, and professional stability. This article presents a comparative legal analysis of workplace harassment in Colombia versus Spain, referring to the evolution of jurisprudence and protection mechanisms. In Colombia, Law 1010 of 2006 is the central axis regulating workplace abuse, harassment, and discrimination, and introduces preventive and punitive measures. In Spain, although there is no single, comprehensive law, it is protected through the Spanish Constitution, the Penal Code, the Workers' Statute, and the Occupational Risk Prevention Law, and a broad body of jurisprudence defines its scope. While both countries recognize the seriousness of the phenomenon, there are substantial differences in its classification, evidentiary mechanisms, and the effectiveness of sanctions. The analysis highlighted the need to strengthen preventive mechanisms in both legislations, unify jurisprudential criteria, and adapt regulations to new

realities such as cyberbullying, to ensure effective protection of the right to work under decent and fair conditions.

**Key words:** Harassment, Constitution, Human Dignity, Legislation.

### **Introducción**

El acoso laboral, también conocido como mobbing, representa una de las formas más perversas de violencia en el entorno de trabajo; es un fenómeno tan antiguo, como el trabajo mismo, aunque, su intensificación y visibilidad ha crecido exponencialmente en las últimas décadas (Martínez & Ramírez, 2012). Se presenta, como una presión psicológica extrema, sistemática y recurrente, ejercida por un superior, un colega o incluso un subordinado, con la finalidad de destruir la reputación de la víctima, perturbar sus labores y, en última instancia, forzar su salida de la organización (González Fernández, 2023). Las consecuencias para el trabajador son devastadoras, afectando su dignidad, salud mental, integridad moral y su vida como profesional (Martínez Cárdenas & Ramírez Mora, 2012).

A nivel organizacional, el acoso genera un clima de miedo y desmotivación, afectando la productividad y la competitividad empresarial. Las cifras son alarmantes, a nivel mundial, una de cada cinco personas ha sufrido algún tipo de violencia o acoso en su vida laboral, lo que, para el caso de España y Colombia, refleja una prevalencia igualmente preocupante, cercana al 20% (González Fernández, 2023).

En España, un informe publicado el 8 de junio de 2024 por la revista Sintetia, señaló que se tiene una tasa de acoso laboral que casi duplica a la europea, donde 1 de cada 5 personas ha sufrido algún tipo de acoso o violencia durante su vida laboral (García, 2024), por su parte, en Colombia, un estudio de entre 2021 y el 30 de septiembre 2024 publicado el 30 de octubre de 2024, y elaborado por la Procuraduría General de la Nación, precisó que durante dicho período se presentaron 113 pliegos por acoso laboral, de los cuales, se han producido 69 fallos, y 32 de ellos, han sido sancionatorios, así mismo, el ente de control, inició con 282 procesos disciplinarios, relacionados con acoso sexual, de los cuales, se han emitido 52 pliegos de cargos contra docentes y rectores de instituciones educativas, y se han dictado 47 fallos disciplinarios (Procuraduría General de la Nación, 2024).

Ante esta realidad, surge la pregunta de investigación que orientó este trabajo: ¿Cuáles son las similitudes y diferencias fundamentales desde la perspectiva jurídica, del acoso laboral entre la legislación colombiana y la española? Este trabajo adopta una postura crítica, donde se pudo evidenciar que, a pesar de los avances normativos en ambos países, persisten importantes lagunas en la prevención, la carga de la prueba y la reparación integral a las víctimas, lo que limita la eficacia real de las leyes.

La metodología utilizada corresponde a un enfoque documental, sustentado en la consulta y análisis crítico de fuentes primarias y secundarias, lo cual permitió fundamentar conceptualmente y contextualizar normativamente el fenómeno del acoso laboral (Del Cid et al., 2011). Para ello, se examinó el marco jurídico aplicable en cada país, incluyendo en Colombia la Ley 1010 de 2006 y, en España, disposiciones artículo 173.1 del Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, se revisaron investigaciones académicas, libros, tesis de grado, jurisprudencia y pronunciamientos de organismos internacionales, entre ellos la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el fin de enriquecer el análisis comparado y actualizar las evidencias disponibles sobre el acoso laboral (González Fernández, 2023).

La estructura del artículo se organizó en tres capítulos: el primero desarrolla la conceptualización del acoso laboral, y sus elementos jurídicos, incorporando una aproximación comparada entre Colombia y España. El segundo capítulo presenta un análisis normativo y jurisprudencial detallado de ambas legislaciones, con el fin de identificar los mecanismos existentes de protección y sanción. Finalmente, el tercer capítulo expone un análisis comparativo crítico, del cual se derivan conclusiones y recomendaciones orientadas al fortalecimiento del marco regulatorio frente al acoso laboral.

### **Conceptualización del acoso laboral**

El concepto de mobbing fue introducido inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para referirse a la conducta de hostigamiento grupal en animales, dirigida hacia un individuo más grande o vulnerable (Martínez & Ramírez, 2012). Posteriormente, la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen amplió esta noción al ámbito laboral, definiéndolo como un conjunto de comportamientos abusivos que afectan negativamente la personalidad, la dignidad y la

integridad física o psicológica de la persona trabajadora (González Fernández, 2023). En el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo caracteriza una acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente, cuyo propósito o efecto es generar daño, humillación u ofensa a la víctima (González Fernández, 2023).

### **Análisis normativo y jurisprudencial detallado de las legislaciones de Colombia y España**

Antes del año 2006, la normativa colombiana ofrecía una protección amplia y no específica frente al acoso laboral, sustentada en el deber del empleador de garantizar el respeto absoluto por la dignidad de la persona trabajadora, y de abstenerse de cualquier acción que la menoscabara, tal como lo establecen los artículos 57-5 y 59-9 del Código Sustantivo de Trabajo (C.S.T.). Con la promulgación de Ley 1010 de 2006, se introdujo un marco jurídico especializado, y orientado a definir, prevenir, corregir y sancionar las conductas que vulneran la dignidad humana, dentro del ámbito laboral (Fernández Vesga & Muñoz Segura, 2015). Esta ley entiende el acoso laboral como un conjunto de comportamientos persistentes y verificables que buscan generar intimidación, miedo o afectación emocional y profesional en la víctima, provocando un perjuicio en el ejercicio de sus funciones, y en su estabilidad laboral (Fernández Vesga & Muñoz Segura, 2015), induciendo a la renuncia acorde a lo estipulado por el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006. De igual forma, estableció las seis modalidades de acoso: 1) Maltrato laboral: Actos de violencia física o moral, expresiones injuriosas o comportamientos que menoscaben la autoestima. 2) Persecución laboral: Conductas reiteradas y arbitrarias para inducir la renuncia, como la descalificación o la carga excesiva de trabajo. 3) Discriminación laboral: Trato diferenciado por razones de raza, género, religión, preferencia política, entre otros. 4) Entorpecimiento laboral: Acciones que obstaculizan el cumplimiento de la labor, como ocultar insumos o información. 5) Inequidad laboral: Asignación de funciones que menosprecian al trabajador. 6) Desprotección laboral: Poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o funciones sin los requisitos mínimos de protección.

Adicionalmente, la Ley 2365 de 2024 ha reforzado las medidas contra el acoso sexual, obligando a los empleadores a crear políticas, protocolos y rutas de atención claras.

Para el caso español, es importante considerar que no existe una ley única sobre acoso laboral, sino que su regulación se encuentra dispersa en diversas normativas. La protección se articula sobre la base de derechos fundamentales consagrados en la Constitución Española, como el derecho a la dignidad (C.E.<sup>2</sup>, Art. 10), a la integridad física y moral (C.E. Art. 15) y al honor (C.E., Art. 18).

Las principales normativas aplicables son:

- El Código Penal español, en su artículo 173.1, configura como delito contra la integridad moral el sometimiento de una persona a tratos degradantes. En el ámbito laboral, esta disposición sanciona con pena de prisión de seis meses a dos años a quien, aprovechando su posición de superioridad, ejecute de manera reiterada comportamientos hostiles u ofensivos que, aún sin constituir trato degradante, generen una situación de grave acoso hacia la víctima (González Fernández, 2023).

- Estatuto de los Trabajadores: Reconoce el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la "consideración debida a su dignidad", incluyendo la protección frente al acoso por diversas razones como su origen racial, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, entre otras, y recientemente, se ha emitido jurisprudencia frente al acoso sexual y por razón de sexo (T.C.E.<sup>3</sup>.Sentencia 28-2025 de Rec.3672-2022)

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Obliga al empresario a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, lo que incluye la protección frente a riesgos psicosociales como el acoso (González Fernández, 2023).

---

<sup>2</sup> C.E.: Constitución Española

<sup>3</sup> T.C.E.: Tribunal Constitucional de España

### Análisis comparativo crítico

Si bien ambos países protegen bienes jurídicos similares como la dignidad y la integridad del trabajador, existen diferencias notables, tal como se presenta en la tabla 1:

**Tabla 1**

*Comparativo legislaciones sobre el acoso laboral en Colombia y España*

<b>Característica</b>	<b>Colombia</b>	<b>España</b>
<b>Fuente Normativa</b>	Ley única y específica (Ley 1010 de 2006)	Código Penal, Estatuto de los Trabajadores, Ley de prevención de riesgos laborales (López Núñez & Rugeles Mosquera, 2019).
<b>Definición</b>	Definición legal explícita con seis modalidades detalladas (Martínez & Ramírez, 2012).	Concepto construido principalmente por la jurisprudencia a partir de tipos penales y derechos laborales genéricos (Hurtado García, 2022).
<b>Ámbito de Sanción</b>	Administrativo (multas) y laboral (despido indirecto con indemnización). La vía penal es excepcional (Martínez & Ramírez, 2012).	Principalmente penal (prisión) para casos graves, además de las vías laboral (extinción indemnizada del contrato) y civil (daños y perjuicios) (González Fernández, 2023).
<b>Carga de la Prueba</b>	Recae sobre la víctima, quien debe demostrar la conducta "persistente y demostrable", aunque se presume acoso si se acreditan públicamente ciertas conductas (Ley 1010 de 2006. Artículo 7)	Se aplica la inversión de la carga de la prueba en la jurisdicción social si el demandante aporta indicios fundados de discriminación o vulneración de derechos fundamentales (Hurtado García, 2022).

<p><b>Mecanismos Preventivos</b></p>	<p>Obligatoriedad de crear Comités de Convivencia Laboral en todas las empresas para recibir quejas y buscar soluciones conciliatorias (Martínez &amp; Ramírez, 2012).</p>	<p>Obligación de elaborar protocolos de acoso, a menudo integrados en los Planes de Igualdad. No existe una figura análoga al Comité de Convivencia con carácter generalizado (Kluwer Wolters, 2023)</p>
<p><b>Temporalidad</b></p>	<p>La ley exige una conducta "persistente", pero no define un marco temporal, lo que queda a discreción judicial (López Núñez &amp; Rugeles Mosquera, 2019).</p>	<p>La jurisprudencia y la doctrina suelen requerir una conducta reiterada durante un tiempo prolongado (ejemplo, seis meses), aunque de forma flexible (López Núñez &amp; Rugeles Mosquera, 2019).</p>

*Nota.* Matriz realizada a partir de información tomada de los documentos objeto de este artículo.

Respecto a fuentes normativas señaladas en la tabla 1, Colombia posee la ventaja de contar con una ley específica e integral (Ley 1010 de 2006) que define claramente las modalidades de acoso, lo cual otorga mayor seguridad jurídica. Sin embargo, su eficacia se ve permeada por la rígida carga probatoria que recae sobre la víctima y la inoperancia de los mecanismos preventivos como los Comités de Convivencia. España, por su parte, aunque carece de una ley unificada, ofrece una protección más dinámica a través de la vía penal y, fundamentalmente, por la inversión de la carga de la prueba en la jurisdicción social, convirtiéndose así, en un mecanismo que facilita la defensa de la víctima ante la vulneración de sus derechos fundamentales.

## **Conclusiones**

Ambos ordenamientos jurídicos reconocen la importancia de la prevención, aunque con enfoques distintos. El Comité de Convivencia colombiano es una figura innovadora con un gran potencial conciliatorio, pero su implementación y seguimiento son a menudo deficientes. Los protocolos de acoso españoles, integrados en los Planes de Igualdad<sup>4</sup>, son una herramienta preventiva clave, aunque su obligatoriedad depende del tamaño de la empresa, dejando a las más pequeñas en una situación de mayor vulnerabilidad.

Para Colombia, es crucial reformar la Ley 1010 de 2006 para incorporar la inversión de la carga probatoria cuando existan indicios fundados de acoso, siguiendo el modelo español y la doctrina de la OIT. Asimismo, se debe fortalecer la capacidad sancionatoria y de seguimiento del Ministerio de Trabajo. Para España, sería beneficioso avanzar hacia una legislación más unificada que sistematice las distintas protecciones existentes y establezca mecanismos preventivos obligatorios para todas las empresas, sin importar su tamaño. Ambos países enfrentan el desafío de adaptar sus marcos normativos a las nuevas realidades del trabajo, como el ciberacoso y el teletrabajo, fenómenos que diluyen las fronteras del "lugar de trabajo" tradicional y exigen una redefinición del ámbito de protección, que debe ser eficaz contra el acoso laboral, y no solo depende de la existencia de sanciones, sino de un enfoque integral que priorice la prevención, facilite la denuncia y garantice una reparación justa y completa para la víctima, reafirmando el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas.

---

<sup>4</sup> Las bases de estas medidas fueron asentadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Con el Real Decreto-Ley 6/2019, se avanzó en su aplicación, reduciendo de 250 a 50 el número de trabajadores necesario para que sea obligatoria la implementación de un Plan de igualdad.

### Referencias

- Código Sustantivo de Trabajo [C.S.T.]. (1950).
- Congreso de Colombia (23 de enero de 2006). 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. [Ley 1010 de 2006]. Diario Oficial: 46.160.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Congreso de Colombia (20 de junio de 2024). Medidas para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral. [Ley 2365 de 2024]. Diario Oficial: 52.793.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>
- Constitución Española [C.E]. (1978).
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación: Fundamentos y metodología*. Pearson Educación
- Fernández Vesga, L. M., & Muñoz Segura, A. M. (2015). Acoso laboral: ¿Un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales? *Revista de Derecho Público*, (35), 1 – 25. <http://dx.doi.org/10.15425/redepub.35.2015.01>
- García, J. (2024). *La epidemia del acoso laboral en España*.  
<https://www.sintetia.com/epidemia-acoso-espana/>
- González Fernández, I. (2023). *Acoso Laboral en el Ámbito Español* (Trabajo de Grado Pregrado en Administración y dirección de empresas). Universidad de Oviedo.  
[https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/69207/tfg\\_In%C3%A9sGonz%C3%A1lezFern%C3%A1ndez01.pdf?sequence=4](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/69207/tfg_In%C3%A9sGonz%C3%A1lezFern%C3%A1ndez01.pdf?sequence=4)
- Hurtado García, M. N. (2022). *Revisión Jurisprudencial del Acoso en el ámbito laboral* (Trabajo de Grado Pregrado en Derecho). Universidad Miguel Hernández.  
<https://dspace.umh.es/bitstream/11000/28101/1/TFG-Hurtado%20Garc%C3%ADa%2C%20Mari%20Nieves.pdf>
- Kluwer Wolters. (2023). *Protocolo de acoso obligatorio: Guía paso a paso*.  
<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/protocolo-acoso-laboral-obligatorio>
- López Núñez, I. & Rugeles Mosquera, K. (2019). *Estudio comparativo de la legislación sobre acoso laboral en Chile, Suecia, España y Colombia* (Monografía).

Especialización en Higiene, seguridad y salud en el trabajo). Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

<https://repository.udistrital.edu.co/server/api/core/bitstreams/fc4e22bd-615e-47ed-afe5-3da0caf243da/content>

Martínez Cárdenas & Ramírez Mora (septiembre 2012). *El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización y regulación*. Ponencia presentada en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Santiago de Chile, Chile. <https://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>

Procuraduría General de la Nación (2024). *Procuraduría alerta por altas cifras de acoso laboral y sexual en el país*. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-alerta-altas-cifras-acoso-laboral-pais.aspx>

Tribunal Constitucional de España, [T.C.E]. Sala Primera. (2025, 10 de febrero). Sentencia 28-2025 de Rec.3672-2022 [M.P: María Luisa Segoviano Astaburuaga].