



Este artículo se encuentra disponible  
en acceso abierto bajo la licencia Creative  
Commons Attribution 4.0 International License

## **Revista de Derecho Procesal del Trabajo**

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación  
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 7, n.º 9, enero-junio, 2024, 53-116

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.912>

---

# **El proceso laboral y los MASC: solución de conflictos en los casos de acoso académico en el ámbito universitario**

---

## **The Labor Process and ADR: Conflict Resolution in the Case of Academic Harassment in the University Environment**

## **O processo laboral e os ADR: resolução de conflitos em casos de assédio académico no meio universitário**

**ROSA PÉREZ MARTELL**

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria  
(Las Palmas, España)

Contacto: [rosa.perez@ulpgc.es](mailto:rosa.perez@ulpgc.es)

<https://orcid.org/0000-0003-0532-4074>

## RESUMEN

La realidad del acoso académico existente es, en ocasiones, muy grave, y las soluciones que se brindan desde las instituciones de educación superior justifica que se lleve a cabo este trabajo.

Los objetivos que se persiguen inciden en investigar un tema en el que hay una relevante normativa internacional, europea, nacional y autonómica; examinar, asimismo, el cuerpo normativo de las instituciones académicas de educación superior, mediante el análisis de los preceptos legales sobre acoso existentes en las universidades españolas haciendo hincapié en las respuestas que pueden encontrarse en las diferentes leyes de convivencia universitaria dictadas en los últimos meses; además, conocer las novedades aportadas por la doctrina y la jurisprudencia aplicable a estos casos. En este contexto se promueve el uso de la jurisdicción social por la protección destacada que otorga a la parte más necesitada de amparo y por las propias características del orden jurisdiccional social aunque también pueda acudir a otros órdenes jurisdiccionales: jurisdicción contenciosa-administrativa y penal. Muchas veces, la vía laboral puede ser una opción que la víctima puede considerar que es el mejor camino para resolver estas situaciones, en aquellos casos que le sean más favorables. Finalmente, se pretende hacer una revisión crítica a la normativa vigente para aportar soluciones a los lamentables casos de acoso académico.

La metodología usada se ha centrado, en primer lugar, en la recopilación de materiales y de bibliografía adecuada para posteriormente llevar a cabo una revisión inicial y una ordenación de la amplia temática compilada. A continuación, se procede al estudio del marco teórico, siguiendo por el análisis de los hechos planteados, su valoración posterior y formular hipótesis que sean válidas en el análisis de las normas señaladas con el estudio de la jurisprudencia aplicable, así como de la doctrina.

Se concluye aportando nuevas propuestas encaminadas a acabar con esta lacra, y se profundiza en buscar soluciones que sean válidas y eficaces.

**Palabras clave:** proceso laboral; MASC; educación superior; acoso académico.

**Términos de indización:** procedimiento legal; conflicto laboral; derecho laboral (Fuente: Tesouro Unesco).

## ABSTRACT

The seriousness of the existing academic harassment and the solutions, sometimes successful, sometimes not so successful, given by higher education institutions, justifies this work.

The objectives pursued are to investigate a subject where there is a relevant international, European and national regulation of academic institutions of higher education; to analyze the legal precepts on harassment in Spanish universities, also the Law of University Coexistence, as well as the doctrine and jurisprudence applicable to these cases. In this context, the use of the social jurisdiction is promoted due to the outstanding protection it grants to the party most in need of protection and due to the characteristics of the social jurisdictional order. Often, the labor route may be an option that the victim may consider to be the best way to resolve these situations, in those cases that are more favorable to him/her. Finally, it is intended to make a critical review of the current regulations to provide solutions to the unfortunate cases of academic harassment.

The methodology used has been focused, firstly, on the collection of materials and appropriate bibliography, to subsequently carry out an initial review and an ordering of the broad thematic compiled, then proceed to the study of the theoretical framework, followed by the analysis of the facts raised, its subsequent assessment, formulate hypotheses that are valid in the analysis of the rules indicated, with the study of the applicable jurisprudence, as well as the doctrine.

It concludes by providing new proposals aimed at putting an end to this scourge, going deeper in the search for solutions in this field, including answers from Artificial Intelligence.

**Key words:** higher education; academic bullying; university; labour proceeding; ADR.

**Indexing terms:** legal procedure; labour conflicts; labour law (Source: Unesco Thesaurus).

## RESUMO

A gravidade do assédio académico existente e as soluções, por vezes bem sucedidas, por vezes não tão bem sucedidas, dadas pelas instituições de ensino superior, justificam este trabalho.

Os objectivos perseguidos são investigar um tema em que existe uma relevante regulamentação internacional, europeia e nacional das instituições académicas de ensino superior; analisar os preceitos legais sobre o assédio nas universidades espanholas, também a Lei de Convivência Universitária, bem como a doutrina e a jurisprudência aplicáveis a estes casos; além disso, promover o uso da jurisdição laboral nestes casos. Nesse contexto, o uso da jurisdição social é promovido devido à excelente proteção que ela proporciona à parte mais necessitada de proteção e devido às características da própria ordem jurisdicional social. Muitas vezes, a via trabalhista pode ser uma opção que a vítima considere ser a melhor uma opção que a vítima pode considerar como a melhor forma de resolver essas situações, nos casos em que a para resolver essas situações, naqueles casos que são mais favoráveis à vítima. favorável. Por fim, o objetivo é fazer uma revisão crítica dos atuais para oferecer soluções para os infelizes casos de assédio acadêmico.

A metodologia utilizada centrou-se, em primeiro lugar, na recolha de materiais e bibliografia adequada, para posteriormente se efetuar uma primeira revisão e uma ordenação das grandes temáticas compiladas, procedendo-se depois ao estudo do enquadramento

teórico, seguindo-se a análise dos factos levantados, a sua posterior apreciação, a formulação de hipóteses que se validem na análise das normas indicadas, com o estudo da jurisprudência aplicável, bem como da doutrina.

Conclui-se com a apresentação de novas propostas que visam pôr termo a este flagelo, aprofundando a procura de soluções neste domínio, incluindo respostas da Inteligência Artificial.

**Palavras-chave:** ensino superior; assédio académico, universidade; processo do trabalho; ADR.

**Termos de indexação:** procedimento legal; disputa trabalhista; direito trabalhista (Fonte: Tesouro Unesco).

**Recibido:** 06/01/2024  
**Aceptado:** 11/04/2024

**Revisado:** 19/03/2024  
**Publicado en línea:** 30/06/2024

## 1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo pretende, de un lado, abordar las vías de solución de conflictos más utilizadas actualmente para resolver los casos de acoso académico que existen en el entorno universitario, cuyos protagonistas son los docentes universitarios: en su relación con superiores, con otros docentes universitarios, con estudiantes, con el personal técnico de gestión, administración y servicios; se dará preferencia en esta publicación a acudir a la jurisdicción laboral que ampara de forma relevante los derechos de las personas trabajadoras afectadas por esta circunstancia instando el proceso laboral. Asimismo, en los casos en que la norma lo permita, la parte afectada podrá acudir a los medios adecuados de solución de controversias, donde también pueden conseguir grandes logros para prevenir estas conductas; y, en menos casos, para gestionar y solucionar este conflicto cuando el acoso sube en intensidad y escala. En tales casos, las posibilidades de conseguir

soluciones amistosas se diluyen a medida que avanza el hostigamiento y se hace más insoportable desde cualquier punto de vista.

Los objetivos de esta publicación se dirigen, de otro lado, a investigar el acoso académico: qué rasgos comparte con el acoso laboral y cuándo se escinde de este para tener un perfil propio; qué es, cuáles son sus características, qué especialidades y subespecialidades se encuentran en este tema tan concreto; quiénes son los sujetos que forman parte de este; cuál es el objeto de este tipo de acoso; qué procedimiento es el mejor para solucionar los casos de acoso académico; qué consecuencias tiene para la víctima, para las instituciones de educación superior y para la sociedad. Se finaliza el trabajo incidiendo en la necesidad de crear herramientas nuevas para su prevención, haciendo nuevas propuestas, y también en evidenciar la necesidad de solucionar estos casos de la forma más rápida, especializada, económica, discreta y eficaz.

Como señala la doctrina, cada vez se da más importancia a investigar el acoso en el ámbito de la educación superior; se sugiere que los investigadores «deben prestar más atención al comportamiento agresivo y al *mobbing* en la enseñanza superior» (Koksoy, 1998, como se citó en Yaman, 2010, p. 568)<sup>1</sup>. En el mismo sentido: «En los últimos 10-15 años, los investigadores han aprendido bastante sobre la agresión y el acoso en el lugar de trabajo en diversos entornos organizativos, pero se ha prestado muy poca atención al acoso en el mundo académico». Dicen los autores que se citan que «existen factores contextuales que parecen exclusivos de las instituciones de enseñanza superior y que están estrechamente relacionadas con la agresión en el lugar de trabajo, instituciones de educación superior que han sido fuertemente vinculadas a la aparición de la agresión tanto teórica

---

1 Según Koksoy (1998), la mayor expectativa de la sociedad respecto de las universidades se debe a que estas organizaciones crean valores culturales y sociales. «Keashly and Neuman (2010) suggested that researchers must pay more attention to aggressive behavior and mobbing in the higher education. They emphasized that in the higher education systems of Scandinavian countries, UK and USA, mobbing is more significant than the general population».

como empíricamente». En consecuencia, «hay suficiente justificación para llevar a cabo una investigación más sistemática sobre el acoso y la agresión para comprender mejor la naturaleza, las causas, las consecuencias y la gestión de estos comportamientos perjudiciales en las instituciones de enseñanza superior» (Keashly y Neuman, 2010)<sup>2</sup>.

De la misma manera, en una búsqueda de bibliografía se observa que no hay suficiente literatura científica sobre esta cuestión particular: el acoso académico en las instituciones de educación superior. Existen muchos estudios doctrinales sobre acoso en general, también en el entorno escolar, asimismo sobre el acoso laboral; pero cuando nos centramos en el ámbito universitario de forma específica, la cantidad de literatura científica existente disminuye. En cuanto a la legislación sobre esta materia específica, sí encontramos desde el ámbito de las diferentes instituciones académicas distintos reglamentos y protocolos que aluden de forma delimitada a esta cuestión concreta.

Otra cuestión que necesariamente se debe tener en cuenta es que estamos ante una materia que pide la opinión de expertos en diversas disciplinas académicas como las del ámbito jurídico, de la psicología, de la educación e incluso de las disciplinas sanitarias, y de forma más específica se puede requerir la opinión de expertos ya sea en el campo del derecho procesal laboral o incluso de otras áreas como el derecho procesal penal o el derecho procesal contencioso-administrativo, en función del orden jurisdiccional al que el justiciable decida acudir.

En profundidad, se requiere de expertos en acoso en instituciones de educación superior. Esta distinción es necesaria hacerla; se quiere poner de relieve que para una mejor gestión y resolución de un caso de acoso académico es muy probable que la opinión más acertada provenga de un conjunto de profesionales especializados que interactúen, y ese grupo de profesionales de diferentes ámbitos puedan dar

---

2 Los autores mencionan que «Necesitan ayuda en el entorno como académico, necesitan una atención por parte de los investigadores en agresiones e intimidación en el lugar de trabajo».

una respuesta delimitada, cada uno desde su campo, a este tipo de casos. De ahí que se anticipe en este apartado que una de las cuestiones que se proponen en este trabajo sea la creación de un cuerpo específico dentro de las instituciones de educación superior, formado por profesionales de procedencia interna y externa para conseguir una mejor gestión y solución a estos casos.

En la línea que se sigue, comprendiendo la dificultad de lo que se propone, pero también de los avances a que puede llevar cuando un docente –independientemente de la disciplina a la que pertenezca, contratado o funcionario, o en cualquier otra situación administrativa– sufra de acoso, es importante que este acceda, lea y analice la legislación, la doctrina o la jurisprudencia aplicable sobre acoso laboral, moral y psicológico; busque cómo actuar, cómo proceder, busque una solución para su caso. Sin duda con esta información obtendrá conocimiento sobre la cuestión; sin embargo, más ayuda conseguirá si acude a la doctrina especializada en acoso académico y a la jurisprudencia que se haya concretado sobre la materia del hostigamiento académico que se produce en una institución de educación superior. La explicación está en que la casuística del acoso académico es muy particular; gran parte de las situaciones de acoso académico no aparecen en los ejemplos de casos en listados sobre acoso en general; los sujetos que intervienen no reúnen, necesariamente, todos los requisitos que sí ostentan las personas que están en esta situación en empresas o administraciones públicas; el objeto del acoso también puede diferir. En cuanto al procedimiento para su gestión interna presenta importantes diferencias con estos casos cuando se dan en el ámbito privado y aunque puede compartir algunos elementos en la sustanciación de estos casos en las administraciones públicas no es igual. Aun así, es muy importante profundizar en esta amplia base general. Otra cuestión que llama la atención en esta contextualización es que no hay muchas publicaciones sobre esta cuestión específica en la lengua castellana. A continuación, procederé a elaborar contenidos novedosos sobre las particularidades que presenta el acoso académico.

Ante esta situación, de un lado, en España, la Ley de Convivencia Universitaria (LCU) (BOE-A-2022-2978 Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, 2022), de cuya entrada en vigor ya ha pasado más de un año, supone un nuevo escenario en el que esta norma desempeñará un papel importante dentro del conjunto de normas que rigen en la universidad. Desplegará un amplio campo de derechos y libertades en el panorama universitario, y un importante sistema de garantías para los miembros de la comunidad universitaria. Además, la LCU da un paso adelante y adapta e inserta las denominadas Alternative Dispute Resolution (ADR) en el marco jurídico universitario. Las ADR son también denominadas medios adecuados de solución de controversias (MASC), acudiendo a la normativa anterior prevista en el Proyecto de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia<sup>3</sup>. En otro sentido, es importante mencionar la aprobación, la publicación y la entrada en vigor, el pasado 20 de diciembre de 2023, del «Real Decreto-ley 6/2023<sup>4</sup>, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo», que en palabras de la Exposición de Motivos, en el título VIII del libro primero, recoge las «medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia», mediante la modificación de diferentes leyes procesales para armonizar la regulación procesal civil, penal, contencioso-administrativa y social en el contexto de la tramitación electrónica. En definitiva, estamos ante un ámbito que va modulando la normativa y en la actualidad ostenta una naturaleza que puede considerarse como «mixto de naturaleza mediadora/disciplinaria».

3 Proyecto de Ley 121/000097, de medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia (BOCG de 22 de abril de 2022).

4 Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

El trabajo se organiza analizando el marco legal actual que incluye disposiciones normativas internacionales de la UE, nacionales, así como también normas emanadas desde las CCAA y de las universidades. A continuación, se examinan las garantías, la protección de derechos a que se refiere la LCU; se indaga con la casuística específica que se da en este marco universitario atendiendo a la gravedad del hecho que acontece, según los sujetos que intervienen; asimismo, se aportan indicaciones sobre la investigación que tiene lugar en este tipo de acoso para continuar reflexionando sobre la resolución de conflictos en el ámbito universitario, y se plantea el uso del proceso laboral y los MASC.

En todo caso, la jurisdicción social es una herramienta adecuada cuando proceda su uso en este ámbito de conflictos en la educación superior. En este sentido, el prestigioso profesor Alcalá-Zamora y Castillo (2000)<sup>5</sup> señala que «El proceso parece ser hoy por hoy el mejor método para resolver los litigios [...] por ir respaldado por el mecanismo coactivo del Estado» y, también, en este sentido, la importancia del proceso alude a que «El centro sobre el que gravita la ciencia jurídico-procesal radica en el tema de la jurisdicción, en el ejercicio de la función jurisdiccional y en la actividad por medio de la cual tal ejercicio se lleva a cabo» (Espinosa de Rueda Jover, 2002)<sup>6</sup>.

Sin embargo, de otro lado, los MASC van ganado protagonismo en un escenario como es el universitario con miles de jóvenes a los que enseñar que, siempre que la legislación lo permita, la solución de los conflictos puede venir, también, acudiendo a estas vías negociales; será

---

5 Esta obra es un libro de referencia muy importante para los procesalistas. Sus enseñanzas traspasan las fronteras y la barrera del tiempo.

6 En la p. 2. «Forman el contenido de nuestra disciplina las materias jurisdiccionales stricto sensu, entre las que se incluye el arbitraje, y aquellas no propiamente jurisdiccionales, pero encomendadas al conocimiento de los órganos de la jurisdicción y cuyo estudio viene tradicionalmente asignado a nuestra ciencia, como los actos de jurisdicción voluntaria recogidos en la LEC».

una magnífica ocasión para informar, concienciar, sensibilizar, prevenir e instruir a miles de jóvenes cada año sobre la importancia de acudir a la negociación, a la mediación, en los casos en que sea posible hacerlo.

En parte, esta es la importante aportación que hacen las numerosas normas de convivencia universitarias aprobadas a lo largo del año 2023 en las diferentes instituciones académicas superiores de España, bajo el manto de la LOSU y de la LCU. Ha pasado un año desde su publicación y su entrada en vigor, y ya disponemos de un cuerpo normativo de considerable importancia que analizar.

## 2. MARCO NORMATIVO

Se aporta la normativa aplicable a estos casos de acoso académico que abarcan las distintas normas de diferente procedencia que analizan el acoso en el trabajo con carácter general. El análisis realizado se centra en cómo tendría lugar la aplicación de estas normas a los casos cuyo origen se halla en instituciones de educación superior y cómo se podría mejorar su gestión y su resolución mediante el potencial uso de herramientas tecnológicas especialmente diseñadas para atender a esta situación.

### 2.1. Normativa internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948<sup>7</sup> dispone que

El acoso está considerado como un riesgo psicosocial de máxima importancia en el trabajo. Hace referencia a un comportamiento repetido e inaceptable dirigido a un trabajador o a un grupo de trabajadores, con el propósito de hacer sufrir, humillar,

---

7 La declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III) como un ideal común para todos los pueblos y las naciones. La declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero (Naciones Unidas).

perjudicar o amenazar a aquellos a quienes va dirigido. El acoso puede implicar ataques tanto verbales como físicos inclusive también el acoso sexual. (Fidalgo Vega et al., s/f)

El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación, de gran importancia, y el Convenio 190 de la OIT surgen a raíz de la reunión celebrada en la 108.<sup>a</sup> edición de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Convenio 190 (jurídicamente vinculante) también incluye una Recomendación (Convenio C190, Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019, n.º 190), que aporta una orientación a seguir, y que también va dirigida a combatir «la violencia y el acoso en el lugar de trabajo».

El preámbulo del Convenio 190 incide en la prevención del acoso y la violencia laboral<sup>8</sup>. Los preceptos 7, 8 y 9 del Convenio 190 inciden en estas cuestiones: «la protección en el caso de acoso y en la prevención en materia de violencia laboral». El artículo 8 del convenio menciona la importancia de que se adopten disposiciones encaminadas a la prevención del acoso laboral. El artículo 9 del Convenio 190 se refiere a la necesidad de que se desarrollen normas novedosas encaminadas a combatir esta lacra.

En este mismo sentido, y en línea con lo dispuesto en las legislaciones nacionales, el artículo 4 del Convenio 190 establece que todo miembro deberá adoptar la prohibición de la violencia y el acoso<sup>9</sup>.

Esta idea central del Convenio 190 se vertebra en varias consideraciones. A continuación, se menciona cómo se aplicarían estas normas internacionales en los casos de acoso académico en un ámbito nacional en España:

---

8 En el artículo 11 del texto legal.

9 El artículo 4 del Convenio 190 «de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores».

## **Velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso laboral**

La prevención es la idea clave que habría que desarrollar. Para prevenir estos comportamientos en todos los Estados, estos podrían verse asistidos por programas informáticos de gran utilidad que pueden desarrollar acciones y medidas contra el acoso.

## **Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible**

Sin duda, es necesario sensibilizar y concienciar a la sociedad y a la comunidad universitaria. La educación y la formación es decisiva para combatir el acoso en general y el académico en particular. En las conclusiones de este trabajo se aportan ideas centradas en esta cuestión. Una sociedad que está concienciada, informada y formada en acoso sabrá cómo enfrentar estas situaciones, y dar respuesta inmediata a estos casos.

En este sentido, las nuevas normas de convivencia que se han ido publicando en las distintas universidades españolas inciden en esta cuestión y la mayoría señala la necesaria información que debe haber en estas áreas para todos los sectores de la comunidad universitaria (docentes, PTGAS, alumnado, incluso en algunas normativas se extiende esta formación a personas con vínculos o relación con la institución académica de educación superior).

Será muy importante la ayuda de las aplicaciones tecnológicas que puedan proporcionar asistencia para la mejor prevención de estos casos; por ejemplo, al inicio de cada año académico puede haber nuevos programas o actualizaciones de programas basados en tecnología en las universidades, o dentro

de sus aplicaciones o de sus páginas webs. Estas aplicaciones estarían centradas en informar, en recordar a los miembros de la comunidad universitaria la importancia de conocer en qué consiste el acoso académico, cómo identificarlo, saber distinguirlo poniendo ejemplos. Es solo un primer paso, pero es un paso de progreso, de avance. La inteligencia artificial tiene un desarrollo constatado para aplicar en este ámbito, y será de gran utilidad para ayudar a conocer, concienciar y sensibilizar sobre este problema.

### **Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento**

La legislación es decisiva en un primer momento para determinar cuándo existe acoso académico (también la doctrina y la jurisprudencia han aportado muchos datos al respecto) para señalar las vías de gestión y solución más adecuadas. Además, quien promulgue las normas puede establecer, mediante la forma que considere más adecuada, cuál es el procedimiento que hay que seguir para la mejor gestión del caso.

Es relevante, cuando se dicten medidas o acciones encaminadas a la solución del problema, hacer la previsión de diseñar una hoja de ruta sobre el caso, su seguimiento; también cómo llevar a cabo este monitoreo para tener un control de todo lo que sucede. A propósito de esto, pueden establecerse medidas de observación y seguimiento usando aplicaciones tecnológicas e incluso puede hacerse uso de la inteligencia artificial que podrá diseñar mecanismos de control que además podrán actualizarse de forma continua.

De especial importancia es el precepto 10 del convenio que pretende que se establezcan medios y mecanismos de

solución de conflictos para las víctimas de acoso y violencia laboral. Además, se incide en que «la evaluación de la eficacia de los planes y medidas contra la violencia debe incluir la vigilancia, en forma continua».

### **Velar porque las víctimas puedan acudir a vías de recurso y reparación, y a las medidas de asistencia**

La persona acosada en el ámbito académico ha de ser «el centro de todas las estrategias» encaminadas a que estas dispongan:

#### *En un plano global*

- a tener acceso a las vías de reparación y de apoyo, que aparecen en el papel, pero que en la práctica puede no saber dónde encontrar;
- de toda la información sobre acoso académico, en sentido general y específico;
- sobre la formación existente y que le pueda interesar a la persona acosada, porque le puede proporcionar un entendimiento de lo que sucede, de las causas por las que sucede, de cómo sucede; que pueda adquirir las herramientas para defenderse y para luchar contra los hostigadores.

#### *En un plano concreto, sobre su caso específico*

Sobre las personas que van a valorar su caso: si disponen de la formación necesaria para reconocer el acoso y para distinguir las formas de acoso. El gran problema en este caso es que hay situaciones en las que se no se reconoce que se trata de «un proceso de destrucción que se compone de una serie

de actuaciones hostiles». Otro problema es que se analizan las acciones contra la víctima de forma aislada, que pueden parecer banales, pero que sumadas todas esas acciones alcanzan el descrédito, la desconsideración, el agravio continuo.

### **Garantizar que existan medios de inspección efectivos de los casos de violencia y acoso, a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes**

En España, la Inspección de Trabajo dispone de herramientas que permitirán asistir a las víctimas en los casos de acoso académico cuando sea un docente contratado; pero en aquellos casos en que sea un docente funcionario (que se regirá por su normativa específica), podrá ayudar en los supuestos que se acredite que ha habido un quebrantamiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en la institución académica. De igual forma hay que hacer referencia en España a «la implantación de los planes de igualdad en las empresas y que dispongan de protocolos, así como códigos de conducta» que ayuden en este sentido.

## **2.2. La UE**

En el ámbito europeo, diversas normas se refieren a la necesidad de luchar contra el acoso en el trabajo, con carácter general:

Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y donde las personas jurídicas deben incluir en sus programas de *compliance* modelos de prevención del acoso laboral.

De gran relevancia y en la misma línea, la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (s/f):

Se tomarán medidas apropiadas contra los autores de estos actos, que irán de la sanción disciplinaria al despido, y las víctimas recibirán apoyo para su reintegración, en caso necesario.

El respeto mutuo de la dignidad a todos niveles en el lugar de trabajo es una de las características esenciales de las organizaciones exitosas. Por eso son inaceptables el acoso y la violencia.

Se recalca la cuestión de que es necesario desarrollar una cultura del trabajo centrada en los aspectos humanos<sup>10</sup>; debe publicarse una declaración explícita de intenciones en la que se reconozca la importancia de la lucha contra la violencia laboral, también de otras directivas<sup>11</sup> que inciden en la prevención de estas conductas.

### 2.3. Normativa nacional

La Constitución española en su artículo 15 de la CE dispone que «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a [...] tratos inhumanos

---

10 Organización Internacional del Trabajo, Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud e Internacional de Servicios Públicos, 2002. Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.

11 Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva 2006/54/CE de refundición de la normativa comunitaria relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. La Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. La Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas.

o degradantes» (Pérez Ginés, 2016, p. 2); asimismo, los artículos 10, 14, 18 de la norma fundamental.

Además, hay que mencionar la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la L. O. 3/2007; el Estatuto Básico del Empleado Público, L. O. 7/2007, artículo 95; el Código Penal, L. O. 5/2010.

Una de las ideas que se desprenden es que la ausencia de un modelo preventivo del acoso laboral no solo puede acarrear la responsabilidad civil de la empresa con repercusiones en el ámbito penal, y también puede tener consecuencias en el orden social. Además, en virtud de la nueva Ley 2/2003 de protección del informante, las personas jurídicas deben incluir, en sus programas de *compliance*, modelos de prevención del acoso laboral si no quieren incurrir en responsabilidad por estos hechos.

#### 2.4. Normativa universitaria y otras normativas

En este punto hay que hacer referencia a la nueva Ley de Convivencia Universitaria que rige en medio de un gran campo de normas como son la Ley Orgánica 2/2023 (BOE-A-2023-7500, de 22 de marzo, del Sistema Universitario); el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (BOE-A-2010-20147 Real Decreto 1791/2010) y diversa normativa sobre la materia de las Comunidades Autónomas y los Estatutos de las universidades (Sánchez Navarro, 2008, p. 1). Todas señalan que «no se tolerará ninguna forma de violencia, discriminación o acoso»<sup>12</sup>.

12 Los estatutos, los reglamentos universitarios y otros instrumentos autorregulatorios (en especial, los códigos de conducta). *vLex*, p. 1. La anterior Ley Orgánica de Universidades LOU, LO6/2001, de 21 de diciembre, señalaba que el ámbito autonormativo de las universidades estaría configurado por dos previsiones normativas: la elaboración de los estatutos (en el caso de las universidades privadas, de sus propias normas de organización y funcionamiento, y la elaboración de las «demás normas de régimen interno». A ambas cuestiones se refiere la STC 106/1990, fundamento de derecho, al señalar que «La competencia de las Universidades

En estos casos, la víctima de acoso puede, de un lado, interponer la denuncia en conocimiento de la universidad (es importante analizar la normativa de cada institución al respecto con detenimiento: la presencia de los nuevos canales de denuncia, si hay un protocolo contra el acoso laboral o si se aconseja acudir al departamento de recursos humanos o a un departamento jurídico de la institución, o si además sugieren que se acuda a la representación legal de los trabajadores o a la dirección de esta o ante un servicio específico). De otro lado, la víctima de acoso puede iniciar este procedimiento presentando su denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Asimismo, la persona acosada puede acudir directamente a la vía judicial. Puede preferir la vía laboral por ser especialmente protectora de los derechos de las personas trabajadoras y también puede decidir ir a la vía contenciosa-administrativa por ser la que corresponde en el caso de funcionarios públicos. En los casos en que los hechos sean susceptibles de incardinarse en el campo de las infracciones penales, puede ser aconsejable iniciar esta vía.

En todo caso, en nuestras universidades, los Consejos de Gobierno/Claustros han aprobado normativas que se adaptan a la nueva LCU y todo ello con el objetivo de intentar lograr una buena convivencia en la universidad.

En su artículo 3.1, obliga a todas las universidades, tanto públicas como privadas, a aprobar sus propias normas de convivencia «de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales como colectivas».

Estas normas se dictan en el ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización de la universidad, al amparo del artículo 27.10 de la Constitución Española, el artículo 3.2 de la Ley

---

para elaborar sus propios Estatutos y demás normas de funcionamiento interno es, sin duda, una garantía de la autonomía universitaria» (Los estatutos, los reglamentos universitarios y otros instrumentos autorregulatorios, en especial, los códigos de conducta, s/f).

Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y de los Estatutos de las universidades respectivas<sup>13</sup>.

Las universidades, en el ejercicio de su autonomía universitaria consagrada en el artículo 27.10 de la Constitución española, «han establecido y pueden desarrollar con mayor intensidad medidas y actuaciones que favorezcan y estimulen la convivencia activa y la corresponsabilidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria».

De este modo, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, Ley de Convivencia Universitaria, LCU, establece el marco en el que los miembros de la comunidad universitaria pueden realizar el ejercicio de los derechos y las libertades democráticas a su máxima expresión. En este sentido, el artículo 3.4 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, dispone que las normas de convivencia «se elaborarán con la participación y audiencia de todos los sectores de la comunidad universitaria a través de sus respectivos órganos de representación, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar otros procesos de participación o consulta, en coordinación con las unidades de igualdad y de diversidad, y teniendo en cuenta diagnósticos, protocolos y planes previos o cualesquiera otros instrumentos existentes sobre la materia».

Esta ley instauro un nuevo marco para la convivencia universitaria, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de conflictos, la mayoría se basan en la mediación. Como señala el artículo 1 de la LCU, al mismo tiempo que instauro las bases de convivencia, promueve e incentiva el uso de los MASC, medios adecuados de solución de controversias en la vida universitaria.

---

13 Esta ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en los artículos 149.1.18.<sup>a</sup> y 30.<sup>a</sup> de la Constitución española, que atribuyen al Estado competencia exclusiva sobre, respectivamente, las bases del régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas, así como el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución (Preámbulo LCU).

La ley establece que las universidades públicas y privadas deberán aprobar sus propias normas de convivencia, y que son de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales como colectivas, se incide en esta cuestión por su importancia.

## 2.5. Las normas de convivencia de las universidades españolas

Las diversas normas de convivencia universitaria se han inspirado en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, LOSU, y la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, LCU, donde se contienen, entre otras. Con respecto a la primera, el artículo 43 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario establece «unidades básicas que colaborarán con la Comisión de Convivencia». El artículo 3.2r de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) manifiesta expresamente: «la autonomía universitaria de las universidades comprende y requiere, el desarrollo de las normas de convivencia y de los mecanismos de mediación». Según la segunda, la LCU «prevé la creación en el seno de las universidades de una Comisión de Convivencia, con representación paritaria de los distintos sectores de la Comunidad Universitaria».

En primer lugar, hay que hacer referencia a la Ley Orgánica 2/2023 (BOE-A-2023-7500 Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario), LOSU, que pretende que se consiga con esta ley «una Universidad como espacio de libertad, de debate cultural y de desarrollo personal, incompatible con las actitudes de acoso»<sup>14</sup>. Además, se trata de analizar la Ley de Convivencia Universitaria, LCU, en relación con las normativas sobre acoso existente en las universidades españolas, y analizar la función de garantías y de protección de

---

14 Es una norma de gran importancia. Para hacer frente a dichos retos estructurales del ámbito universitario se revela necesario y oportuno abordar una reforma integral del marco jurídico del sistema universitario.

los derechos a los miembros de la comunidad universitaria, MCU. La LOSU y la LCU establecen las bases normativas para el desarrollo concreto que hará después cada universidad, y se instituyen normas aplicables en cada una de estas.

En este escenario se ha realizado un estudio de las normas de convivencia de las universidades españolas centrándonos en el acoso laboral. Como idea común entre ellas, todas las normativas de convivencia señalan que «no se tolerará ninguna forma de violencia, discriminación o acoso con independencia de quién sea la posible víctima o la persona que presuntamente pueda ser responsable».

La Ley de Convivencia Universitaria instituye una base para conseguir un mejor entendimiento entre los miembros de la comunidad universitaria. Hablamos de un entorno donde conviven, de forma continua, profesores, estudiantes, personal de administración y servicios. A partir de la entrada en vigor de la LCU, las universidades han de aprobar sus propias normas de convivencia en un año, desde su entrada en vigor. Se establece que además del marco sancionador (caso de los estudiantes) habrá un escenario basado en las vías adecuadas de solución de conflictos con énfasis en la mediación por las peculiares características que tiene. Esta mediación se articula en torno a la denominada Comisión de Convivencia que regula la LCU de forma específica. En este punto, hay que referirse a que se excluyen de esta mediación los casos de acoso, entrando aquí de lleno los casos de acoso académico y se establece que se regularán disposiciones centradas en la prevención para estos tipos de acoso. De este modo, la LCU avanza y reintroduce los MASC o ADR en el sistema universitario, pero con más amplitud y extensión que la Defensoría Universitaria: las vías adecuadas de solución de conflictos o ADR, sobre todo la mediación. En este sentido, la LCU ayuda a establecer las bases de la convivencia académica en la universidad, y modifica aspectos sobre las garantías de derechos y libertades en esta.

De otro lado, podemos preguntarnos si mejora el panorama existente en cuanto a los supuestos referidos al acoso académico. La primera cuestión es conocer cómo se regula el acoso laboral a la luz de estas normas novedosas de convivencia, pero también teniendo en cuenta la normativa que sigue vigente en este campo, los protocolos existentes y vigentes en gran parte de las universidades; en este sentido, unas universidades se mantienen al lado de la denominada Comisión de Convivencia, las normas, las reglas, los protocolos sobre acoso (laboral y sexual), y asignan a cada uno de ellos las atribuciones que les corresponde, mientras que hay otras donde la LCU instituye las Comisiones de Convivencia, según la normativa que se dicta en cada institución y derogan estos protocolos, aglutinando todo estas últimas. En este punto es interesante plantearse la adecuada composición, la imparcialidad, la neutralidad de las personas que intervienen en estas. También es relevante conocer qué normas son más protectoras y de salvaguarda para las víctimas de acoso.

Se señalaba que bastantes normas de convivencia se regulan de forma muy similar en las distintas instituciones universitarias; hay otras que llaman la atención porque son normas que tienen un plus de protección para las víctimas de acoso. Un ejemplo de este último tipo es el reglamento por el que se establecen las normas de convivencia de la Universidad de Alcalá<sup>15</sup>. El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral en el ámbito de la Universidad de Alcalá contiene los principios y las estrategias de prevención primaria y secundaria frente al acoso laboral, así como el procedimiento de actuación establecido al efecto, y debe, en concreto, realizar las siguientes actuaciones: a) estrategias de prevención de riesgos psicosociales; b) estrategias de sensibilización y formación. Además, dispone de «un Código Ético General que pretende servir de orientación y guía inspiradora

---

15 Aprobado en Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2023, que «velará por la prevención y erradicación del acoso laboral».

de los comportamientos y conductas que deben seguir la totalidad de miembros de la comunidad universitaria» (en adelante, MCU).

En esta universidad, los siguientes reglamentos y protocolos conexos con las presentes normas de convivencia mantienen su vigencia y contienen muchas de las medidas de prevención que exige la nueva LCU: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género<sup>16</sup>; Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral<sup>17</sup>; y Reglamento de la Universidad de Alcalá del Defensor<sup>18</sup>. Además, en su artículo 21 señala que «el acoso psicológico en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, es inaceptable, comprometiéndose a hacer uso de su autoridad y sus recursos para asegurar el derecho de sus miembros a disfrutar de un entorno laboral en el que la dignidad de las personas sea respetada».

También destacan positivamente en este amplio listado de reglamentos, las normas de convivencia de la Universidad de Cádiz<sup>19</sup>, en las que la Comisión de Convivencia asumirá las competencias de la Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso con la entrada en vigor de las presentes normas, salvo en lo relativo al acoso laboral. La actual Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso previstas en el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz mantendrá sus competencias con relación al acoso laboral, quedará sustituida para el resto de las modalidades de acoso por la Comisión

---

16 En el ámbito de la Universidad de Alcalá, aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2017.

17 En el ámbito de la Universidad de Alcalá, aprobado en sesión ordinaria del Comité de Seguridad y Salud de 5 de diciembre de 2017, aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 14 de diciembre de 2017.

18 Reglamento Universitario, aprobado en la sesión del Claustro de 4 de junio de 2004 y modificado en la sesión de 30 de mayo de 2005.

19 Reglamento UCA/CG09/2023, de 25 de julio, aprobado por Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2023.

de Convivencia, que asumirá las competencias de acuerdo con la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria. Además, muy importante, en línea con el apoyo a los MASC, se crea una Oficina de Mediación Intrauniversitaria, en la que se ha optado por implantar el modelo especializado de mediación.

De igual modo, la Universidad de Sevilla<sup>20</sup> destaca porque dispone de una red de voluntariado para la detección y el apoyo en casos de acoso. La difusión de esta norma se realiza mediante unos pósteres muy atractivos para los MCU.

El resto de las normas de convivencia se irán incorporando a los apartados respectivos y los pondrán en relación con los temas que se analizan.

### **3. GARANTÍAS Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

En cuanto a las garantías y la protección de los derechos en la universidad, se aprecian dos niveles de protección. Según Martín Morales (2021), el primero incide en las actividades y en las funciones que lleva a cabo cada persona en su ámbito, por ejemplo, un docente que tiene obligaciones, responsabilidades; son los órganos superiores los que vigilan que se cumpla la actividad señalada; el segundo se refiere a los órganos superiores creados para dar esa garantía y esa protección de derechos a toda la comunidad universitaria. También como protección se encuentran las nuevas comisiones de convivencia, las unidades de igualdad, las defensorías universitarias, las inspecciones de servicios, entre otras. Se verá cada una de estas.

---

20 La Universidad de Sevilla «se dota de sus primeras Normas de Convivencia, que han sido aprobadas por el Claustro Universitario, en virtud de la competencia que le atribuye el artículo 11f) del Estatuto de la Universidad de Sevilla para la elaboración del Reglamento de Disciplina Académica».

La LCU establece que hay órganos que tienen un marcado carácter protector. Se trata de amparar a los miembros de la comunidad universitaria disponiendo de una garantía reforzada en la protección de los derechos de todos y cada uno de ellos. Esta función de cuidado, en el caso de quebrantarla, debería suponer una exclusión de estos cargos por entrar en un campo especialmente sensible, el de la vulneración de la protección de los derechos y garantías de los miembros de la comunidad universitaria (MCU). De este modo, este campo normativo incide positivamente en las personas a las que se aplica, los MCU; aunque hay que señalar que hay normativa específica referida a determinados miembros de la comunidad universitaria, por ejemplo, normativa específica referida a los docentes o a los estudiantes.

**La garantía de la Comisión de Convivencia.** Esta comisión es un órgano colegiado integrado por representantes del personal docente e investigador, el personal técnico, de gestión, administración y servicios, y los estudiantes. Lo componen representantes del PTGAS, de estudiantes y del personal docente e investigador. Su principal función se centra en la actividad mediadora ante la CU; por eso se señaló antes que la DC cedería parte de las funciones de mediación para que las ejerzan los miembros de la CC. Además, las Comisiones de Convivencia tienen un importante cometido en la prevención de los conflictos, así como de la mediación y sus procedimientos en la universidad. Las Normas de Convivencia establecerán disposiciones relativas a las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c), que serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al PTGAS.

**La garantía de la Unidad de Igualdad.** En el apartado 1.º, la LCU señala que «las universidades contarán con unidades de igualdad y de diversidad, que se podrán constituir de forma conjunta o separada, de defensoría universitaria y de inspección de servicios, así como servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico,

y servicios de orientación profesional, dotados con recursos humanos y económicos suficientes». En el apartado 2.º del artículo 43, LOSU señala que las unidades de igualdad serán las encargadas de «asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad». En el apartado 3.º del artículo 43, LOSU señala que las unidades de diversidad serán las encargadas de «coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad».

**La garantía de la Defensoría Universitaria.** Su propio nombre indica que su principal función debería encaminarse a la defensa de la comunidad universitaria. En cuanto a sus funciones, se encargará de velar por el respeto de los derechos y las libertades del profesorado, estudiantado y PTGAS, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, pudiendo asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios (LOSU ART. 43.4).

Se refiere la LOSU a las Defensorías Universitarias; y también se refieren a estas los reglamentos de las universidades españolas, establecen su organización, su funcionamiento, determinan sus atribuciones y coinciden en la principal función que tienen de «velar por los derechos y libertades de la comunidad universitaria».

Los reglamentos de las Defensorías Universitarias, partiendo de la principal encomienda de la LOSU, concluyen que en las universidades esta figura presenta una similitud entre las regulaciones vistas. Se plasman las actividades encomendadas a la DCU, las funciones que se le atribuyen desde todos los reglamentos de cada institución universitaria, y siempre teniendo en cuenta que se parte de dos normas básicas: la LOSU y la LCU. A su lado, estará el cuerpo normativo universitario que acompaña a los citados reglamentos de las DCU. Hay que pensar que la última razón de ser de la institución

del defensor universitario es «corregir el desequilibrio que se produce entre la Administración, o los cargos institucionales y los administrados más débiles y su función clave en la Universidad se refiere a revisar las desigualdades, los desequilibrios de poder en sentido vertical en la Universidad».

### **Las inspecciones de servicios como órganos de garantía.**

El apartado 6.º del artículo 43 LOSU (BOE-A-2023-7500 Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario) dispone que la inspección de servicios tiene las siguientes funciones: «velar por el correcto funcionamiento de los servicios que presta la institución universitaria de acuerdo con las leyes y normas que los rigen»; tendrá las funciones de «incoación e instrucción de los expedientes disciplinarios que afecten a miembros de la comunidad universitaria»; y ejerce una función encaminada a velar porque se cumplan las normas y detrás de esa exigencia está la protección de los derechos de todos los MCU. Continúa este precepto señalando que «La dirección de este servicio será atribuida a personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la universidad con los requisitos de titulación necesarios para el desempeño de las funciones que dicha inspección tiene encomendados».

## **4. ACOSO ACADÉMICO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

### **4.1. Terminología utilizada**

Siguiendo a la Real Academia Española, se entiende por «acoso laboral» a la «práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación»; por «acoso institucional» «el perteneciente o relativo a una institución»; por «acoso psicológico o moral» a «la práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente»; y por «acoso académico» «el perteneciente o relativo a centros oficiales

de enseñanza, especialmente a los superiores». El término que más se ajusta a este trabajo es el de «acoso académico» y se ha querido hacer esta distinción para que quedase claro cuáles son los elementos diferenciadores y/o similares.

En primer lugar, se muestra el acuerdo con los profesores Piñuel y Oñate (2002) en que la definición de «acoso institucional» es un término con el que «se puede pretender diluir la responsabilidad del *mobbing*, que siempre es personal, bajo la pantalla difuminadora de una organización, eludiéndose la búsqueda de responsabilidades de quien finalmente es el autor o inductor de comportamientos lesivos». Expresan que «Si hay un instigador y último responsable, es la persona que decreta esa persecución y no la organización en la que se producen estos hechos».

Si hablamos de «acoso académico», la situación es la misma; se muestra igual opinión al respecto: no es la Academia, no es la universidad quien ocasiona estos «comportamientos lesivos». De otro lado, dichos docentes expresan que «sí reconocen que existen características organizativas que facilitan la probabilidad de que suceda *mobbing*». En este último sentido, cada organización, profesión, atendiendo a su nivel de especificidad, dedicación, organización tendrá unas características propias. Aun así, se quiere precisar más en este trabajo, que se trata de usar una denominación que facilite una comprensión general de todos los comportamientos constitutivos de acoso en las instituciones académicas superiores.

Este término, además, adquiere justificación en cuanto a que los actores que intervienen difieren de los que están insertos en otros casos de acoso, por ejemplo, en la empresa privada o administración pública, como ya se reflejó anteriormente.

Por ejemplo, en el ámbito académico se dan características específicas:

**a. En los sujetos que intervienen en el acoso.** Pensemos que el acoso académico se centra inicialmente entre los miembros de la comunidad universitaria: profesores, estudiantes, personal técnico de gestión de administración y servicios (PTGAS), pero este concepto ha sido ampliado también por la jurisprudencia y por la legislación del último año 2023 dictada siguiendo las consideraciones de la LCU; por eso se dice que alcanza también a quienes «tengan vínculos o relación con la institución» (como así señalan las normas de convivencia aprobadas a lo largo de 2023 en las universidades españolas).

**b. En el motivo.** ¿Qué pretenden quienes acosan?, ¿por qué acosan? Las causas son variadas, pero las más habituales son:

- El factor más usado en los estudios Cisneros (Barómetro Cisneros) son los celos de una competencia o capacidad profesional extraordinaria.
- Otro caso, un profesor es amenazante por su talento o brillantez para quienes lo acosan.
- En otras ocasiones se alude a cuando la víctima es mujer.

**c. En los comportamientos de *mobbing*.** Más frecuente o habitual, en el ámbito académico, es distorsionar malintencionadamente lo que hace la víctima en el trabajo.

**d. El procedimiento que se sigue.** Este es distinto a otros que se presentan en otros ámbitos; pensemos en el cuerpo normativo que engloba todas las normas universitarias y cómo ahí encontramos situaciones peculiares en cuanto a cómo tramitar o gestionar un caso de acoso académico.

El procedimiento que lleva a cabo dentro de la organización universitaria para conseguir la mejor gestión del acoso y la solución a este ha estado, hasta la entrada en vigor de la LCU, en la Inspección de Servicios como órgano encaminado a llevar a cabo la incoación y la gestión de los procedimientos disciplinarios, y en los protocolos aprobados para la solución a estos casos.

Después de la LCU, hay universidades que o continúan con los protocolos que ya tenían establecidos para, por un lado, llevar la gestión del acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, para el acoso laboral; o derogan toda la normativa anterior, los protocolos citados, iniciando estos procedimientos con la presentación de una denuncia o comunicación por el denunciante en el canal de denuncias de la universidad correspondiente (en el momento de la redacción del trabajo).

Es evidente que el acoso laboral en las instituciones de educación superior es una realidad<sup>21</sup>. Varios informes, así como el barómetro Cisneros, han investigado el acoso académico, por ejemplo, el estudio que exploró «la existencia del acoso escolar en la universidad y las características que asume. El acoso escolar en las universidades puede llegar a ser una agresión amenazante» (Romero Palencia y Plata Santander, 2014)<sup>22</sup>. Las respuestas se dan desde las diversas normas de convivencia de las instituciones académicas de educación superior y también la LCU; concretamente, en su artículo 4 LCU referido a las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso señala que

Las Normas de Convivencia establecerán disposiciones relativas a las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2c), que serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación

---

21 Los datos recopilados por esta publicación cifran en 236 los casos en el sistema público de enseñanza superior y desvelan que el acoso sexual y laboral, así como las discriminaciones e incluso las agresiones sexuales alcanzan a toda la comunidad universitaria, desde estudiantes hasta personal docente (Jara, 2018).

22 Citando a Olweus (1993), a este fenómeno se lo ha definido, de una forma cada vez más consensuada, como el acoso ejercido sobre un compañero de aula mediante un conjunto de acciones, incluido el daño físico, tendientes a amedrentar, extorsionar, excluir y debilitar a la víctima en circunstancias grupales, esto es, con la presencia de los pares como testigos.

con la universidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda.

## 4.2. Inicios del acoso académico

Como señalan Romero Placencia y Plata Santander<sup>23</sup>:

El acoso escolar en las universidades se oculta a la víctima para desgastarla, fastidiarla o menospreciarla sin que los victimarios consideren que le están haciendo daño. Así, se podría decir que la existencia de acoso escolar en universitarios se caracteriza por una convivencia señalada por la ausencia de respeto, discriminación y prejuicios, con consecuencias psicológicas (personales y relacionales) y académicas.

Encontramos ejemplos que aluden a esta situación de acoso académico, desde la jurisprudencia, con casos en todos los órdenes jurisdiccionales; también, hay estudios que se hacen sobre esta situación.

Destacan los estudios de los doctores de la Universidad de Alcalá, Piñuel y Oñate (2014) con los barómetros Cisneros, primeras herramientas en medir la incidencia del *mobbing* en España, «el dato más espeluznante es el que revela que el número de trabajadores afectados supera los dos millones». Señalan que «un número cada vez mayor de trabajadores han caído en la cuenta de que “no entra” en el salario el ser destruidos y machacados por compañeros o jefes y se han animado a hacer frente personal y jurídicamente al problema».

En este trabajo nos centramos en aquellos problemas que surgen del acoso laboral, aunque en algunas ocasiones hay referencias al acoso sexual o por razón de sexo. El motivo se debe a que en ocasiones hay un vínculo entre uno y otro, el acoso sexual o por razón de sexo es previo y el acoso laboral posterior.

---

23 Mencionan que «es muy diferente al que se vive en los ambientes escolares básicos».

### 4.3. El acoso académico. Concepto

Varios términos hacen referencia al acoso: *mobbing*, hostigamiento laboral, acoso laboral (Fidalgo Vega et al., s/f)<sup>24</sup>. El derecho comunitario se refiere más al término «acoso».

La normativa de la OIT da un marco de actuación consensuado de carácter internacional para la adopción de medidas relacionadas con la violencia y el acoso en los entornos laborales (Yagüe Blanco, 2021).

La Comisión Europea adopta la propuesta de definición del grupo de estudio «Violencia en el Trabajo» (con representantes de gobiernos, empresarios y sindicatos). Define el *mobbing*, y recalca que puede ser vertical y horizontal: «comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío». Esta descripción es importante y nos lleva a la «Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo» (2339/ 2001 [INI]) de gran relevancia porque les dice a los Estados que han de diseñar políticas encaminadas a prevenir esta lacra aportando recomendaciones concretas; en este sentido:

Hace hincapié expresamente en la responsabilidad que incumbe a los Estados miembros y a toda la sociedad por el acoso moral y la violencia en el lugar de trabajo, y considera que esto constituye el punto fundamental de la estrategia para combatirlos. Recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces.

---

24 En cita de Fidalgo Vega et al. se menciona a Leymann (1996).

En esta misma resolución se introduce una interesante aportación doctrinal:

el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atente, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral. (Hirigoyen, 2013)

En cuanto al acoso académico, se explican a continuación ciertas formas de maltrato que ejemplifican algunos tipos de agresión presentes en el acoso escolar (Monks y Smith, 2010) y que pueden aparecer en las comunidades universitarias: la actividad de hostigamiento que ejerce quien o quienes agreden, la habitualidad de su acción, cómo se jacta el acosador de su acción, su falta de ética y de moral despreciando a las personas, su dignidad y atentando contra los derechos humanos más fundamentales de las personas.

Se menciona de forma literal la importancia decisiva de la distinción en el acoso académico:

**Acoso directo e indirecto.** Una de las principales formas de clasificar el maltrato o la agresión es diferenciando la forma de atacar como directa o indirecta. En un ataque directo, la víctima identifica al agresor; en uno indirecto, la víctima es dañada, pero ignora quién es el culpable.

**Acoso psicológico o verbal.** A las personas no les agrada que les digan sus defectos; así que esta es una forma de agresión masiva o conglomerada que comúnmente toma la forma de expresiones sumamente agresivas y constantes, como apodosos despectivos que aluden a los defectos de las víctimas. Es más común que el maltrato físico. En la actualidad, entre mayor es la edad de estos, más sutil es el tipo de agresión que llevan a cabo.

**Acoso relacional.** Muchos casos de maltrato son considerados como maltrato «relacional» porque rompe las relaciones sociales entre las víctimas y sus pares. Aunque desde el nivel preescolar puede aparecer este tipo de agresión (especialmente entre las niñas), se hace más frecuente y dañino durante la pubertad, porque es en esa etapa cuando los adolescentes adquieren la mayor parte de sus habilidades sociales y cuando la aprobación de sus pares es esencial. Luego, en la adultez, la persona buscará otras formas de aprobación y gratificación que lo harán sentirse aceptado y útil. Conforme mayor es la indiferencia y la insensibilidad de un grupo o una comunidad, mayor será el sentimiento de rechazo que experimente la persona. Sin duda alguna, este tipo de agresión comunitaria tiene efectos más deletéreos por la exclusión social y el aislamiento que implica.

Algunas definiciones ponen el acento en que la destrucción que pretende el acosador «es la persecución y hostigamiento intolerable por quien lo sufre. Se hace objeto a alguien de persecuciones o malos tratos. Pretende destruir a alguien considerado adversario» (Pérez Ginés, 2016, p. 1). Como señala esta conocida frase: «Toda violencia es el resultado de personas engañándose para creer que su dolor es provocado por otra gente, pensando por tanto que merecen ser castigadas» (Rosenberg, s/f). Otras acepciones inciden en las actividades y las acciones que lleva a cabo el acosador: «El acoso es un proceso de destrucción psicológica, formado por acciones hostiles, evidentes u ocultas de uno o varios individuos, hacia un individuo determinado, cabeza de turco en el sentido propio del término» (Hirigoyen, 2013).

El acoso ocurre cuando de forma repetida se abusa, se amenaza y/o se humilla a uno o más trabajadores, por otro u otros trabajadores, sean sus superiores jerárquicos o compañeros de trabajo de su mismo nivel o sus subordinados, en circunstancias

relacionadas con el trabajo, con el propósito o el efecto de violar su dignidad, afectando con ello a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo. Se trata, como es obvio, de conductas inaceptables, que atentan contra dos derechos fundamentales de todo trabajador, como son el derecho a su dignidad anulándolo como persona y a su salud, destruyéndolo psicológica y moralmente.

Otra definición incide en el «psicoterror» que sucede en estos casos: «En la vida laboral puede haber una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que, a consecuencia de ese psicoterror, es arrojada a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes» (Romero-Pérez, 2006, p. 141)<sup>25</sup>. Otras definiciones inciden en acentuar lo importante que es para el acosador que su víctima se quede sola, que no pueda recurrir a nadie, creando un «programa de desprestigio», como se verá en los apartados siguientes de este trabajo: «esta persona o personas en el lugar de trabajo tienen como finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo». Por último, «el *mobbing* es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra» (Mac Donald, 2020).

También hay numerosa jurisprudencia que explica en qué consiste esta terrible lacra; por ejemplo, la sentencia del TSJ de 10 de febrero de 2014 señala: «Que estemos ante un hecho sistemático, que se produzca el acoso de forma prolongada en el tiempo; que se aproveche para ello una situación de superioridad sobre el empleado»; y este acoso hacia el trabajador se produce cuando «se le ningunea,

---

25 Romero-Pérez alude a Leymann (1996).

hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrincona».

#### 4.4. Tipos de acoso

##### 4.4.1. Atendiendo a su gravedad

La Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo nos informa del Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo y señala que «debe publicarse una declaración explícita de intenciones en la que se reconozca la importancia de la lucha contra la violencia, considera que es imprescindible definir, explicar, detallar, qué se entiende por acoso en el lugar de trabajo». El profesor Olweus (1993) considera que la agresión siempre está acompañada por una intencionalidad, lo que diferencia la verdadera agresión de aquellos comportamientos que, de forma involuntaria, provocan algún tipo de efecto perjudicial en los demás.

##### 4.4.2. Atendiendo a los miembros de la comunidad universitaria que intervienen

Atendiendo a los sujetos involucrados, adopta variadas formas; de acuerdo con el objeto de este trabajo, el eje es el docente.

###### 4.4.2.1. Profesorado

En cuanto a la posición del docente-víctima frente al acoso es variada:

Se aclara de forma previa que, a pesar de las dolorosas y a veces trágicas consecuencias del *mobbing*, muchas víctimas optan por permanecer en silencio, pues sienten que esto es más tolerable que luchar públicamente contra la situación (Fogg, 2008).

**a. Profesorado-profesorado.** Aquellos casos en los que uno o varios profesores se dirigen contra uno o algunos pocos. Inicialmente es un acoso horizontal, entre iguales; pero también puede suceder que uno de los docentes o dos o tres ostenten un cargo académico, y en este caso esos docentes se ubican en una posición superior y la relación sea vertical.

Se trata de aquellos casos de acoso entre compañeros. Lo normal es que adopten unas relaciones centradas en el estudio, en la formación, en la investigación, que sean relaciones productivas y tranquilas por el bien de ellos mismos, de la institución a la que pertenecen, de los estudiantes a los que se deben, por las relaciones sensatas y centradas en la formación, en la investigación que debe existir entre los docentes, entre los alumnos, en realidad en toda la comunidad académica; pero esto no es así.

Esta situación es enormemente lesiva para el profesor que sufre agresión. Ante el hostigamiento de unos pocos docentes, pero que tienen cierta influencia en el entorno laboral universitario, quizás contratados, quizás profesores a tiempo parcial, la persona acosada puede observar cómo su entorno, tiempo antes tranquilo pasa a ser agresivo ya sea de una forma directa o indirecta. Ambas situaciones producirán un efecto negativo en el profesor acosado que no entiende el motivo de esta nueva situación. Un docente acosado se da cuenta de cuando le dan la espalda, cuando disimulan para no saludarle o ni disimulan, le vuelven la cara; o le pueden llegar comentarios negativos continuos de otros docentes que le comunican los desagavios, le previenen de la situación y le piden que tenga cuidado en esta nueva situación. Incluso el acoso va más allá cuando no es convocado a reuniones, es excluido de forma continua de las reuniones a las que antes sí podía asistir, en otros casos escucha los insultos directamente, recibe comentarios denigrantes, entre muchos ejemplos más.

**b. Profesorado-estudiante.** Hay casos desde la jurisprudencia en que docentes han acosado a estudiantes y han sido condenados por el hecho. Son casos de extraordinaria gravedad, aunque en realidad todos los comentados lo son; pero en este supuesto hay una relación desigual entre el docente y el estudiante que puede ocasionar grandes perjuicios al estudiante, por ejemplo, abandono de la institución académica o de los estudios que este sigue.

**b.1. Profesorado-estudiante/estudiante-profesor.** Versión también desde la jurisprudencia en la que un docente o varios manipulan, manejan a unos pocos estudiantes para que a su vez estos atosiguen a profesores: es el «Acoso Docente-Estudiante/Estudiante-Docente», también mencionado por la doctrina especializada (Lampman et al., 2016).

Se trata de una variable de la versión anterior y comprende los casos en los que existe un primer acoso de un docente a un estudiante; por ejemplo, se le dice, insinúa o sugiere que ha de ejercer hostigamiento contra un docente concreto. Posteriormente, este mismo estudiante acosado (porque realizar esta acción contra un estudiante lo es), a su vez ejerce el hostigamiento contra un docente previamente «marcado». Esta variedad existe en los supuestos en los que haya una inquina contra un determinado docente, ya sea por su brillantez, ya sea porque sea un docente que acumula premios o reconocimientos que pueden hacer sombra a los otros.

En una situación normal, los estudiantes acuden a la universidad a estudiar, a conseguir un reconocimiento académico que les permita conseguir trabajo, conocimientos especializados en una determinada materia, una especialidad o ser expertos en los campos donde centren sus estudios; pero la realidad es que en esta terrible situación acaban siendo acosados y acosadores al mismo tiempo, sin saberlo en ocasiones, y en otros casos porque les sugieren algún «tipo de favor», como señala la doctrina especializada. Hay ejemplos que se pueden relatar en los que determinados docentes se reúnen con alumnos o alumnas con ocasión de la actividad académica, pero poco a poco les van diciendo cosas negativas, inventadas, sobre tal o cual docente. Lentamente, de forma prolongada en el tiempo, van creando en la mente del estudiante una situación de odio hacia ese docente, odio que previamente nunca había existido, pero que ha sido dirigido a ese docente, pues ya estaba «señalado» por sus agresores.

**c. Profesorado-PAS.** Se han encontrado pocos casos en la investigación realizada en el marco de este trabajo. Sin embargo, pueden existir estos casos y dirigirse contra un docente previamente señalado. Además, puede tratarse de otros casos en los que surge algún problema entre uno y otro por cuestiones laborales.

**d. Profesorado-superiores.** Son los supuestos en los que algún docente o algunos docentes acosan a un superior, ya sea porque detentan algún tipo de cierta influencia en algunas personas o los casos de pretendida autoridad; por eso llevan a cabo este tipo de acciones contra superiores. Pero estas acciones no se ejecutan directamente; la forma de actuar es a través de otras personas que ya estén dentro de la institución académica o fuera de ella, siempre que su intervención se traduzca en la práctica en la acción pretendida y acabe con el resultado ideado por quien organiza. Incluso se han dado casos en los que el acoso al superior se realiza a través de algún medio de comunicación, lo cual incide en la amplitud del acoso académico contra este, realizado por escrito y con publicidad.

#### 4.4.2.2. Estudiante-profesor

Este apartado se explicó, en parte anteriormente, ahora se aborda de forma diferente.

Lampman et al. (2016) han realizado varios estudios de importancia sobre esta cuestión; son los casos en los que los académicos denunciaron haber sido acosados por sus propios alumnos. Estos investigadores informaron de «múltiples tipos de acoso que los estudiantes utilizarían para dañar emocional, psicológica y, en raras ocasiones, físicamente a sus profesores». Los profesores informaron que

los estudiantes a menudo distraen al profesor interrumpiendo continuamente durante las clases o creando disturbios a través de conversaciones no relacionadas con la clase. También señalaron que muchos estudiantes pedían exámenes o tareas más

fáciles a sus profesores. A veces los estudiantes cuestionan la autoridad y las credenciales de los profesores.

Además, los profesores del estudio de la citada investigación también revelaron que algunos estudiantes llegaron incluso a amenazar a sus profesores con demandas o quejas sobre casos inexistentes. También se informó en este estudio que en el aula se observaron comportamientos sexuales dirigidos hacia el profesor, que incluían estudiantes coqueteando, haciendo comentarios sexuales o mirando al profesor de forma sugerente. Por eso, la reacción del docente, como víctima, es quedar, al inicio de estas acciones, asombrado, no saber qué sucede. Incluso habla de forma privada con el estudiante y le pregunta la razón de esa situación tan conflictiva que ha creado; pero el estudiante ya está aleccionado, ha recibido órdenes como si estuviese en un centro de entrenamiento. Para averiguar qué sucede, al inicio, el profesor pregunta a sus compañeros, pero nadie sabe nada. En ese caso, pregunta a sus compañeros, más cercanos o lejanos, quienes tampoco saben nada del tema o a veces los más próximos le cuentan lo que saben. Pregunta a superior en el lugar de trabajo y nadie puede darle cuenta de lo que ocurre. Si el docente cae bien a sus estudiantes, puede tener la suerte de que se le acerquen otros estudiantes a comentarle que tales personas se han propuesto desprestigiarlo. En algunos casos, lo han oído, lo han visto o han escuchado comentarios. En todo caso, el planteamiento es que las universidades expiden títulos oficiales que «avalan ante la sociedad la competencia profesional de sus titulados» (Martín Morales, 2021), que hay alumnos que han pagado o conseguido una beca para estudiar en una universidad e invierten un tiempo de su vida para ser profesionales de prestigio, cuyas familias los ayudan y se sienten orgullosos de que sus hijos estén en un centro de educación superior donde se supone que están las mentes más instruidas y más brillantes; pero lo que sucede, según lo expresado por este estudio, es que a unos pocos estudiantes los pueden envilecer y convertir en

personas que infringen la ley. Por supuesto, después de una visión de este estudio, se insiste en que son casos muy concretos aquellos casos de acoso académico.

Los profesores del estudio mencionado y otras informaciones también revelaron que existen casos de estudiantes que van al despacho del profesor y de repente los insultan; los que han empujado a algún docente en algún momento concreto; los que han creado chats entre estudiantes de una misma clase o grupo y ahí se dedican a desprestigiar, hundir a algún docente; los que delante de toda la clase apabullan a un docente, animan a sus compañeros a protestar por lo que se les ocurre en plena clase, que suele no ser nada; los que amenazan con ir al superior a protestar por algo que se inventarán por el camino. La realidad es que los agresores detectan a los que podrán manejar, a quienes podrán convencer, les inculcan técnicas para llevar a cabo el acoso y a continuación esos estudiantes solo deben aplicar lo aprendido, que se traduce en destruir a un docente según la doctrina especializada junto a los comentarios de víctimas extraídos de páginas webs en que se denuncia estas situaciones. El profesor elegido será, probablemente, uno brillante porque el motivo, entre otros, suele ser la profunda envidia de lo que otro tiene y quien agrade no. Con respecto al destino de los que se dedican a «hostigar» a profesores aleccionados por algunos docentes, hay que decir que así como algunos cumplen sus expectativas, otros se quedan sin lo que les prometieron.

De todo esto suelen quedar pocas pruebas, porque las acciones son rápidas; el acoso se planea para que dure unos segundos o minutos, y sucede cuando menos se lo espera el docente, ya en una esquina, en la clase, por el pasillo, al salir de clase, al entrar o en medio de esta, a través de otros docentes o de otros MCU.

Después de una lectura sosegada de este estudio, nuevamente se insiste en que son casos concretos los casos de acoso académico y por eso hay que precisar e insistir en que, normalmente, los estudiantes universitarios no adoptan estos comportamientos.

## 5. LA INVESTIGACIÓN DEL ACOSO ACADÉMICO

Las normas de convivencia junto al resto del cuerpo normativo de las instituciones de educación superior cobran un decisivo protagonismo. El 20 de febrero de 2023 se publica y entra en vigor posteriormente en marzo de ese año la Ley 2/2023, también conocida como Ley de Protección del Denunciante, que transpone la Directiva de la UE 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019 (Directiva - 2019/1937 - EN - EUR-Lex) relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, denominada Directiva Whistleblowing, que también puede ser de aplicación en gran parte de los casos que se han examinado (Bermejo, 2020)<sup>26</sup>. Asimismo, hay que tener en cuenta la normativa sustantiva y procedimental aplicable en cada supuesto. Todas estas configuran el conjunto de normas que pueden emplearse en función del área de solución de conflictos que se elija.

En general, a partir de un examen de las normas de convivencia de las universidades españolas se observa que estas regulaciones tienen un fundamento común: se observa una organización, una estructura muy similar; pero también hay que referirse a que hay instituciones académicas que presentan novedades y disponen de una regulación brillante.

En lo que se refiere a las investigaciones de acoso laboral, ya se trate de los procedimientos que se han basado en protocolos de lucha contra el acoso o ya se realice mediante lo establecido en la normativa de protección del informante, normalmente comienza con la denuncia que presenta el o la denunciante; con arreglo a la Ley 2/2023, la denuncia se presentará en el canal de denuncias de la entidad de educación superior. Así, pues, la presentación de la denuncia de acoso se hará en la institución académica o ya sea ante el servicio que tenga

---

26 En la p. 2. «La aprobación de la Directiva Europea 2019/1937 brinda la oportunidad para poner en perspectiva su regulación, teniendo en consideración que ésta es consecuencia de una larga evolución del instituto del Whistleblowing en el Derecho comparado».

atribuido para este cometido en cada universidad con arreglo a los protocolos de funcionamiento, a las normas de convivencia. Cada institución señala los pasos que hay que seguir y atender; previamente a la presentación de la denuncia, debe rellenarse un formulario tipo que suele tener cada institución académica (en la fecha de redacción de este trabajo).

En este punto, como apreciación debería exigirse, en apoyo a quien denuncia, y teniendo en cuenta las dificultades por las que habrá tenido que pasar y soportar, estar asistido por un abogado y buen conocedor de acoso laboral. Ninguna norma exige este requisito, pero sería muy importante introducirlo desde el inicio del procedimiento. Se trata de una asistencia y amparo a quien tiene el coraje y la fuerza para dar ese paso.

Normalmente, según los documentos analizados, desde los servicios donde se presentan estos documentos, se pide que los denunciantes sean escuetos en la redacción de los hechos y parcos en el relato; pero quien denuncia debería aportar un documento, preferiblemente redactado por un letrado, donde se explique de forma clara y precisa todas y cada una de las situaciones que han constituido acoso junto con las pruebas que acrediten todos y cada uno de los casos de acoso narrados.

Se insiste en la necesidad (no contemplada en la normativa en general) de que, en el momento previo al inicio del procedimiento propiamente dicho, en la redacción del formulario o del documento de solicitud de inicio del procedimiento para dilucidar si hay acoso laboral, quien denuncia esté asistido de un abogado conocedor de la materia de acoso, con conocimientos y con experiencia en esta área. También, desde la propia institución, se debería aconsejar que en la redacción del documento el denunciante se deje asesorar o incluso que el documento sea redactado por un abogado especialista en la materia de hostigamiento laboral.

Esta cuestión no es baladí; hay muchas personas que hacen un relato demasiado simple, sin precisar datos esenciales porque no han prestado atención, no se han fijado en elementos que son determinantes, de tal forma que no permite entender lo sucedido y esta falta de claridad o excesiva simplicidad va en perjuicio de quien denuncia. Por eso, dejarse aconsejar por un abogado que vele por sus intereses será el mejor consejo en estos casos por encima de cualquier otra consideración. Además, en este trabajo, orientado de forma específica al acoso laboral dirigido hacia docentes universitarios, hay que precisar que los docentes de una institución académica superior provienen de diferentes disciplinas y no están familiarizados con determinados términos jurídicos, frases, expresiones que pueden dificultar aún más el entendimiento adecuado de lo narrado, lo que va en contra de la defensa de sus intereses.

Recibida la denuncia, comprobado que se ajusta a los términos del modelo introducido, el siguiente paso en este proceso investigador puede ser (en las diferentes normas hay diversos modelos a aplicar) la lectura de esta por la comisión constituida para valorar el caso, que puede decidir llevar a cabo una posible entrevista con quien denuncia los hechos susceptibles de ser calificados como acoso laboral. Se aconseja también al informante que prepare la reunión con su abogado con el fin de conseguir la mejor defensa para su caso, cualquier relato, cualquier reunión tiene un valor enorme. Además, si el denunciante requiere la presencia del abogado, este debería estar. Esto nos lleva a preguntarnos por la comisión creada para este fin: quiénes son sus componentes, la procedencia de estos, la titulación académica que tienen, si una persona es adecuada para formar parte de comisiones de investigación de hechos catalogados inicialmente y susceptibles de constituir acoso laboral. Hay que tener en cuenta que, en un momento dado, el caso puede escapar del ámbito administrativo para entrar de lleno en el judicial. Además, puede suceder que el encaje del caso, donde tenga un adecuado ajuste, sea en la vía penal y para eso han de ser conocedores de esa norma, o al menos desde que se tenga en

consideración que ha de derivarse al orden penal. Por eso se propone que todos los miembros de la comisión han de tener conocimientos sobre el tema de acoso y de la materia en que se incardina, que se investiga, lo cual no suele suceder en bastantes casos.

Esto es un ejemplo de algo que puede suceder, pero que no ha de ser lo habitual. Se puede llegar a una situación no aconsejable en la que si en una comisión hay conocedores de los aspectos legales y otros no, los que conocen la norma pueden acabar imponiendo su criterio sobre los demás, porque alegando un conocimiento que otros no tienen esto les permita tener una ventaja al momento de plantear una reflexión, por ejemplo; de otro lado, los miembros de la comisión desconocedores del ámbito jurídico pueden ceder a las pretensiones de aquellos miembros juristas, porque consideran que tienen la formación precisa en este caso. Este es un escenario, pero puede haber más que no redunden en beneficio de la rectitud, la ecuanimidad y la sensatez a la hora de resolver un determinado expediente.

Con respecto al instructor del procedimiento, este es un investigador interno que actúa con los protocolos o las normas examinados; es habitual leer que se valora especialmente o que se exige que sea un docente universitario, normalmente jurista, que sea quien lleve a cabo la investigación. El tema del investigador interno es complejo y la doctrina especializada no ha dejado de pronunciarse sobre esta cuestión. Marchena Gómez, profesor y presidente de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, menciona sus dudas sobre la figura del investigador interno a que se refiere la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que actúa a través de los canales de denuncia instaurados en nuestra ley al amparo de esta norma.

Tenemos un problema con la definición del modelo procesal. Tenemos un modelo de investigación con una bicefalia en la que está la investigación preprocesal del Ministerio público, la investigación del juez de instrucción, la investigación comisionada por la autoridad judicial de los agentes de la autoridad,

incluso con unidades especializadas. Y por si faltara ahora algo, a la indefinición del sistema se suma ahora la ley 2/2023 sobre la creación de los canales internos de las empresas. El problema va a ser que ha nacido otra estrella de la investigación que va a tener incluso la cobertura legal para investigar durante tres meses los delitos que se cometen en el seno de la empresa. El riesgo de la irrupción de otros investigadores que pueden estar desarrollando una actuación de la que puede generarse un foco de nulidad. (Marchena citado por Berbell, 2023)

Se muestra en este trabajo un acuerdo con esta apreciación, anteriormente relatada, sobre el investigador interno que pueda generar nulidad por muchas causas. Además, nos planteamos por la imparcialidad y la neutralidad necesaria para formar parte de estas comisiones de investigación, que también puede llegar a generar una nulidad del procedimiento actuado si no cumple los requisitos establecidos en la norma. El problema se presenta sobre todo cuando la norma exige que se constituyan comisiones con perfiles que vengan de un área concreta, de un sector determinado, por encima de la consideración del conocimiento en la temática de acoso laboral y con la circunstancia de que se encuentren estos miembros en un círculo cerrado de trabajo prolongado en el tiempo. Esa procedencia puede dificultar la imparcialidad y la neutralidad que han de presidir no solo al instructor, sino a quien dirige estas comisiones y al resto de la comisión; por ejemplo, una denuncia de acoso laboral donde coincidan en la comisión evaluadora docentes profesionales de un mismo campo de trabajo. Imaginemos la relación de esos profesionales durante años, que incluso pueden haber mantenido relaciones personales excelentes, buenas, difíciles, complejas, normales, pero que comprometan la investigación, la neutralidad y que además puedan haber tenido relaciones profesionales.

En definitiva, son las relaciones personales y profesionales a que alude la Ley Orgánica del Poder Judicial (BOE-A-1985-12666

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, 1985) las que pueden dificultar mantener que las comisiones se conformen con esos criterios, con esos perfiles. ¿Cómo se asegura, en este caso, la imparcialidad? Como señala García Costa (2011): «Si la imparcialidad judicial supone la sujeción estricta a la ley, de suerte que, trayendo ese dato al campo de la imparcialidad administrativa, ha de concluirse que ésta no puede más que operar, asimismo, en el ámbito del principio de legalidad». Señala que «La imparcialidad de la Administración... se identifica con la objetividad y protegiendo la buena apariencia de la Administración». En este sentido, la STC 5/2004, de 16 de enero, FJ 2<sup>27</sup> para la cual «la imparcialidad se dirige a asegurar que la pretensión sea decidida exclusivamente por un tercero ajeno a las partes y a los intereses en litigio». Aquí viene el planteamiento, ¿está formada la comisión creada por un tercero ajeno a las partes y a los intereses en litigio?

Se sugiere en este trabajo que, en el ámbito de la universidad, estas investigaciones se lleven a cabo con profesionales con una procedencia mixta, con investigadores internos y externos que formen una comisión dotada de las garantías de imparcialidad, neutralidad, independencia, con formación, conocimiento y experiencia en la temática del acoso académico con el fin de conseguir un perfil adecuado. Se sostiene la importancia de realizar las investigaciones también nombrando a investigadores externos, y cuyo nombramiento sea conocido por los afectados en la causa con el fin de dar a conocer si existe algún

---

27 STC 5/2004, de 16 de enero, FJ 2 para el cual «la imparcialidad se dirige a asegurar que la pretensión sea decidida exclusivamente por un tercero ajeno a las partes y a los intereses en litigio, y que se someta exclusivamente al Ordenamiento jurídico como criterio de juicio. Esta sujeción estricta a la Ley supone que esa libertad de criterio en que estriba la independencia judicial no sea orientada a priori por simpatías o antipatías personales o ideológicas, por convicciones e incluso por prejuicios, o, lo que es lo mismo, por motivos ajenos a la aplicación del Derecho. Esta obligación de ser ajeno al litigio puede resumirse en dos reglas: primera, que el Juez no puede asumir procesalmente funciones de parte; segunda, que no puede realizar actos ni mantener con las partes relaciones jurídicas o conexiones de hecho que puedan poner de manifiesto o exteriorizar una previa toma de posición anímica a su favor o en contra».

motivo para solicitar que se abstengan o su recusación en el caso de nombrarse, algo que se prevé en la ley del informante citada.

Asimismo, hay que hacer referencia a la importancia de que la normativa sobre el acoso, la normativa sobre los canales de denuncia y demás normas aplicables en estos supuestos sean conocidas por toda la comunidad universitaria: «Que la persona jurídica cuente con un adecuado protocolo de investigaciones internas y de canal de denuncias, que los miembros de la empresa conozcan bien» (Goena Vives, 2021)<sup>28</sup>.

En cuanto a las medidas provisionales, han de tener una motivación, expresarse las causas de esta; podrán solicitarse por tiempo determinado y tendrán que ser proporcionadas. Puede solicitarlas la parte afectada o puede dictarse de oficio; las puede adoptar el instructor en cualquier momento del procedimiento disciplinario.

## **6. PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DEL ACOSO ACADÉMICO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO, CON EL PROCESO LABORAL, CON LAS ADR Y OTRAS CUESTIONES RELEVANTES**

Se van a exponer las posibilidades que tiene la víctima de ejercer sus derechos con anterioridad a acudir a la vía judicial.

En primer lugar, puede presentar la denuncia ante el canal de denuncias de la propia universidad donde se produce el acoso. Se ha hecho referencia a esta posibilidad en el apartado referido a la solución del acoso en el ámbito de las normas universitarias de convivencia. Se ha mencionado también que las universidades, en virtud de la LOSU, de la LCU, de sus estatutos y de las diferentes normas de convivencia académica de las instituciones de educación superior, dictadas a lo largo del pasado año 2023, han de disponer de una normativa encaminada a prevenir y a luchar contra el acoso laboral.

---

<sup>28</sup> En este sentido, algunos autores proponen contar con un código de investigaciones internas.

En segundo lugar, se establece que quien acusa puede acudir a presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo. Asimismo, igual que se han dictado «Protocolos de actuación frente al acoso laboral en las universidades», igualmente se prevé un «Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración general del Estado»<sup>29</sup>.

Además, la persona afectada puede acudir, lo que es objeto de este trabajo, a la vía judicial, a la Jurisdicción Social. Destacan en este sentido el procedimiento de determinación de contingencia (INSS) y aquellos procedimientos laborales referidos a actuaciones individuales de la empresa. El demandante podrá utilizar, asimismo, los siguientes procedimientos: el procedimiento tutela de derechos fundamentales, y el procedimiento ordinario para reclamación de daños y perjuicios. De este modo, la víctima puede acudir al procedimiento especial de protección de derechos fundamentales y también al procedimiento común ejercitando acciones de responsabilidad patrimonial.

## 6.1. El proceso laboral

La víctima tiene diferentes opciones para ejercer sus derechos y entre estas se encuentra solicitar su derecho a la tutela judicial efectiva en la vertiente de acceso a la justicia.

Se resume la forma como tendría lugar: el demandante presenta su demanda ante la jurisdicción laboral, instando el proceso laboral y con arreglo a lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción

---

29 Se define este como «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud». En el ámbito estatal, Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (AGE), las comunidades autónomas, a partir de la entrada en vigor del protocolo en la AGE, han ido aprobando sus propios protocolos de actuación ante situaciones de acoso laboral.

Social (LRJS)<sup>30</sup>. La parte agraviada por acoso académico, demandante, inicia el proceso laboral presentando una demanda escrita en la que introduce la pretensión<sup>31</sup>. La demanda ha de incluir los requisitos generales del artículo 80 LRJS. Los artículos 82-84 LRJS regulan, asimismo, la conciliación judicial en esta fase procedimental. Sobre el juicio y la comparecencia, es necesaria la asistencia de las partes, pero si el demandante «no comparece ni alega justa causa que a juicio del juzgador motive la suspensión, se le tendrá a aquél por desistido de la demanda» (art. 83.2). En cambio, si no comparece el demandado «no impedirá ello la continuación del juicio, que se realiza sin él y sin necesidad de declarar su rebeldía» (art. 83.3). Finalmente, si es el caso que «no hubiera avenencia en conciliación, se pasará seguidamente a juicio» (art. 85.1).

En cuanto a las fases del procedimiento: en primer lugar, las alegaciones reguladas en el artículo 85 LRJS. «El demandante ratificará o ampliará su demanda, no puede hacer variación sustancial. El demandado contestará afirmando o negando los hechos de la demanda y alegando cuantas excepciones estime pertinentes». Puede también formular reconvencción, y debe advertir de que «va a ejercerla en la conciliación administrativa o al contestar a la reclamación administrativa previa» (art. 85.3). Se ratifica la demanda y se contesta por el demandado.

Sobre la prueba, se regula en los artículos 87 a 96 LRJS, proposición y práctica de la prueba: «la fase de proposición y práctica de la prueba se rige por las normas comunes. Las incidencias relativas a la prueba se resolverán por el juzgador dictando resoluciones verbales contra las cuales no cabe recurso alguno, sin perjuicio de la

---

30 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en Boletín Oficial del Estado, n.º 245, de 11/10/2011.

31 En el artículo 85.1 LRJS en el acto del juicio oral al ratificar o ampliar la demanda y en las conclusiones (art. 87.4 LRJS) también se alude a esta.

protesta a efectos ulterior recurso». Practicadas las pruebas, las partes o sus defensores «formularán oralmente sus conclusiones».

La sentencia puede dictarse por el juzgador de varias formas: sentencia dictada de viva voz (art. 50.1 LRJS), «en los Juzgados y al término del juicio oral el Magistrado puede dictar la totalidad de la sentencia de viva voz, consignándose en el acta con los requisitos del art. 248 LOPJ y pronunciar únicamente el fallo de la sentencia que se documentará en el acta, redactando después por escrito». La sentencia se dictará de forma escrita (art. 97.1 y 2. LRJS) en el plazo de cinco días desde la celebración del acto del juicio.

En cuanto a los órganos competentes para conocer, es competente objetivamente para conocer de la demanda y, por tanto, la presentación de la demanda tiene lugar ante los Juzgados de lo Social (art. 6 LRJS), que «conocerá en única instancia de todos los procesos atribuidos al orden social, con las excepciones que se enumeran». La competencia funcional también queda determinada, ya que dispone la LRJS que «contra las resoluciones de los Juzgados de lo Social podrá recurrirse ante la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia» (arts. 7 LRJS). En cuanto a la competencia territorial, la LRJS determina la competencia territorial: será Juzgado competente «el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante» (art. 10. 1.<sup>a</sup> LRJS).

Sobre la reclamación previa, dedica la LRJS los artículos 69 a 73, y además se deben tener en cuenta los artículos 120, 121 y 125 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. «Es un requisito para demandar al Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de los mismos». De otro lado, existe una serie de «procesos que están exceptuados de este requisito de reclamación previa» (art. 70 LRJS):

no será necesario agotar la vía administrativa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las Administraciones públicas en el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical, y acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Asimismo, se alude a las sentencias relevantes sobre acoso; en este sentido, el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han resuelto sobre esta cuestión: «El Tribunal Constitucional ha dictado numerosas sentencias en las que se acoge el acoso y se califica la conducta como infracción del derecho fundamental a la dignidad personal» (SSTC 224/1999, 74/2007, 250/2007); también la Sentencia 56/2019, de 6 de mayo (Sistema HJ - Resolución: Sentencia 56/2019). El Tribunal Supremo ha fallado en idéntico sentido en sus SSTs 03/07/01, AS 7799/2001, 17/05/06, rec.4372/2004 y concordantes. La STS, Sala de lo Social, de 10 de febrero de 2005, resuelve un recurso que tiene por objeto un procedimiento de tutela por vulneración del derecho a la integridad moral planteado por un trabajador frente al organismo autónomo para el que presta servicios y su directora.

De otro lado, frente a la resolución de instancia que declaraba la competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, la Sala del TS sostiene la competencia del orden social al tratarse de un litigio entre empresario y trabajador a través de la tutela que establece el artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1995 que incluye el acoso dentro del trato discriminatorio; la Administración actúa en el marco de una relación laboral y como empleador, se trata del ejercicio de una acción de tutela, incluida la reparación de las consecuencias derivadas de un comportamiento lesivo. Apoyándose en esta doctrina, la SAP Madrid, Sala de lo Civil, de 15 de noviembre

de 2005, confirma la competencia de la jurisdicción social en un supuesto en el que se ejercita una acción de responsabilidad civil por culpa extracontractual al amparo de los artículos 1902 y 1903 del Código Civil en reclamación de cantidad por los daños y perjuicios a un/a trabajador/a como consecuencia de acoso laboral.

En el supuesto de una conducta de acoso, la reclamación judicial por esta, en cuanto solicitud de reparación de un derecho fundamental<sup>32</sup>:

- Debe tramitarse (art. 53.2 CE) por el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales (Ley 36/2011 del 10 de octubre) que se regula en los artículos 177 (cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento) y ss. LRJS, o el artículo 50 ET, así también solicitar una indemnización de daños y perjuicios.
- Cuando se plantean pretensiones relativas a la rama social del derecho (Durán Bernardino, 2017, p. 3), tanto en conflictos individuales como colectivos, según el artículo 9.5 LOPJ su conocimiento ha de corresponder a los Tribunales de lo Social.

---

32 «Declaración para el Futuro del Trabajo» de la OIT, las «Directrices Multisectoriales».

El Convenio 155 relativo a la seguridad y salud laboral.

El Convenio 111 que, entre otros, incluye el riesgo psicosocial entre las enfermedades profesionales.

Las leyes de «prevención de riesgos laborales» y sobre «infracciones y sanciones en el orden social».

## 6.2. Los MASC

Como dispone la mayoría de las normas de convivencia dictadas bajo el cobijo de la LOSU y de la LCU, la introducción de los MASC se ubica dentro de la actividad de prevención de estos casos.

Se sostiene el mismo criterio que se ha apreciado en la mayoría de las normas de convivencia de las universidades españolas: no se considera que el acoso pueda gestionarse en estos momentos a través de estas vías negociales que, sin embargo, sí tienen sentido y aplicación en un desarrollo enfocado en la prevención de conflictos en el ámbito académico. Incluso, en los casos muy leves, a su inicio, los MASC pueden desplegar toda su eficacia.

## 7. CONSECUENCIAS DEL ACOSO ACADÉMICO

Las consecuencias son inhumanas para la víctima a la que se involucra, a la que se agrede de forma continua; de hecho, se señala que «la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) en el marco de una relación laboral, supone un riesgo importante para la salud» (Fidalgo Vega, et al., s/f).

Se hizo referencia al Convenio 190 de la OIT<sup>33</sup>, en el que se señala que

la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas..., que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

---

33 El Convenio 190 OIT se refiere a «la necesaria sensibilización, orientación, concienciación en la aplicación de políticas nacionales sobre seguridad, salud, trabajo e igualdad». El convenio recalca la prohibición de la «violencia y acoso en el trabajo».

Al mismo tiempo, declara que estas acciones perniciosas «van en contra de lo que es la consideración de un “trabajo decente” y que supone una amenaza para la igualdad de oportunidades de las mujeres en su entorno de trabajo».

Para la doctrina, en general, se hace «necesario que las universidades y los departamentos académicos muestren preocupación por los efectos del acoso en el bienestar y la productividad del profesorado y evalúen sus lugares de trabajo, continuamente, para detectar posibles incidentes».

## 8. CONCLUSIONES

Finalmente, se aportan las siguientes conclusiones que pretenden proporcionar ideas y sugerencias nuevas que pueden considerarse y llevarse a cabo con el fin de conseguir una solución justa, adecuada para los lamentables casos de acoso académico existentes.

Se propone insistir en la protección a ultranza de las personas que se encuentran atravesando estas situaciones; garantizar que las víctimas de estas situaciones deplorables dispongan de todas las medidas de apoyo y de protección; recalcar su asistencia, así como la aplicación inmediata de los mecanismos para su recuperación y restablecimiento; garantizar el acceso a los recursos necesarios para conseguir una saludable evolución de su caso.

Se propone desarrollar herramientas, orientaciones, actividades de educación, de formación y actividades de sensibilización. Será muy importante, en estos casos de acoso, la asistencia de las aplicaciones tecnológicas que puedan proporcionar ayuda para que los MCU dispongan de información de estos comportamientos lesivos. Por ejemplo, al inicio de cada año académico, es necesario que haya programas basados en la tecnología en las universidades o dentro de su página web, centradas en informar, en recordar a los miembros de la comunidad universitaria la importancia de conocer en qué consiste

el acoso académico, cómo identificarlo, saber distinguirlo bien. La inteligencia artificial tiene un desarrollo constatado para aplicar en este ámbito y será de gran utilidad para ayudar a conocer, concienciar, sensibilizar sobre este problema. También las aplicaciones tecnológicas pueden proporcionar ayuda para lograr sensibilizar a la sociedad en estos casos.

Se recomienda que se desarrolle una política unitaria común entre todas las universidades, con medidas similares para luchar en bloque contra el acoso académico. Estas medidas se dirigen a afrontar y combatir con todas las armas posibles la violencia, la intimidación, el hostigamiento, el acoso en las instituciones de educación superior. Se hace necesario que se diseñen políticas que aborden la violencia y el acoso laboral de forma global, incluyendo a todas las universidades. La LCU señalaba la necesidad de que «las universidades públicas y privadas aprobarán sus propias normas de convivencia, que serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales, como colectivas». Siguiendo esta tendencia, podría articularse desde la LCU una reforma de esta que incluya la obligatoriedad de redactar, elaborar y hacer uso de una política común centrada en la lucha contra esta lacra. Esta política tendría un primer escalón que sería la prevención, que es la idea clave que habría que desarrollar y con este fin las universidades podrían verse asistidas por un programa informático que pueda desarrollar acciones y medidas de gran utilidad en este sentido. Un segundo paso serían las medidas de acción que de forma obligatoria deberían seguir las instituciones académicas de educación superior. Asimismo, un programa podría promocionar estas medidas de acción, controlarlas, revisarlas y comprobar que cumplen su función.

Es imprescindible llevar a cabo las medidas de control, garantizar que existan medios de vigilancia y supervisión efectivos de estos casos de violencia y acoso. Pueden establecerse medidas de observación y seguimiento, usando aplicaciones tecnológicas e incluso puede

hacerse uso de la inteligencia artificial que podrá diseñar mecanismos de control que además podrán actualizarse de forma continua.

Se propone que para constituir las comisiones de investigación del acoso laboral dentro de las universidades se cree un cuerpo específico amplio que reciba formación constante y actualizada sobre el acoso dentro de las instituciones de educación superior, formado por profesionales especializados en acoso laboral y en el ámbito académico, de procedencia interna y externa a la universidad, y con conocimientos acreditados en acoso laboral, por ejemplo, que tengan una dedicación formativa o profesional en esta materia. También pueden acreditarse por realizar publicaciones, o de otra forma que consigan hacer evidente este conocimiento y experiencia; en todo caso, que demuestren formación continua y especializada en esta área.

Es necesario que este equipo especializado para resolver el acoso se componga de un conjunto amplio de personas de diferente procedencia; que estos requisitos sean necesarios e imprescindibles para formar parte de estas comisiones de investigación; que sea una función remunerada y que acredite la pertenencia a este grupo profesionalizado, diverso, formado, especializado; asimismo, conseguir que las personas integrantes de esta comisión sean individuos imparciales, neutros, excelentemente formados, acreditados con el rigor necesario que se debiera requerir para formar parte de estas investigaciones internas.

De igual modo, es necesario que este grupo tenga una vinculación de carácter profesional centrada en la formación, en la investigación, en la experiencia profesional en esta área, con jueces, fiscales, buscando una relación fluida y continua con la administración de justicia.

Finalmente, tenemos la convicción de que aplicando de forma continua todos los mecanismos encaminados a sensibilizar, concienciar, orientar, informar y formar; a desarrollar herramientas orientadas a prevenir y luchar contra el acoso académico; a controlar todos los pasos

que se dan, a monitorear los resultados que se obtienen, a asegurar la inspección en todo este camino, y sobre todo a proteger y ayudar a la víctima se puede lograr acabar con este tipo de acoso, lo cual incidirá en un enorme beneficio para la comunidad universitaria y para la sociedad.

## REFERENCIAS

- Alcalá-Zamora y Castillo, N. (2018). *Proceso, autocomposición y autodefensa. Contribución al estudio de los fines del proceso*. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Berbell, C. (2023, 13 de marzo). Marchena desconfía del investigador interno de empresa contemplado en la nueva ley de alertadores de corrupción. *Confilegal*. <https://confilegal.com/20230310-marchena-desconfia-del-investigador-interno-de-empresa-con-templado-en-la-nueva-ley-de-alertadores-de-corrupcion/>
- Bermejo, M. G. (2020). Whistleblowing: evolución y caracteres esenciales en el Derecho comparado y en la Directiva Europea 2019/1937. *La Ley Compliance Penal*, (2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8152981>
- BOE-A-1985-12666 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/01/6/con>
- BOE-A-2010-20147 Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-20147>
- BOE-A-2011-15936 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36>
- BOE-A-2022-2978 Ley Orgánica 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/02/24/3>
- BOE-A-2023-7500 Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2>

- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (s/f). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0686>
- Convenio C190. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190) (s/f). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law. <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>
- Durán Bernardino, M. (2017). La violencia física en el ámbito laboral. Evolución del tratamiento convencional. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. ADAPT*, 5(2), 168-188.
- Espinosa de Rueda Jover, M. (2002). Derecho Procesal. Concepto. *Diario La Ley*, 10005, Sección Tribunal. Ed. Wolters Kluwer.
- Fidalgo Vega, M., Gallego Fernández, Y., Ferrer Puig, R., Nogareda Cuixart, C., Pérez Zambrana, G. y García Maciá, R. (s/f). *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fogg, P. (2008). Academic Bullies. *Chronicle of Higher Education*, 55(3), B10.
- García Costa, F. M. (2011). Delimitación conceptual del principio de objetividad: objetividad, neutralidad e imparcialidad. Cuestiones generales sobre el principio de objetividad. *Revista Documentación Administrativa*, (289), 21-42.
- Goena Vives, B. (2021). Investigaciones internas y expectativas de confidencialidad. Perspectivas a partir del derecho comparado angloamericano y continental. *La Ley Compliance Penal*, (6).

- Hirigoyen, M. F. (2013). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós.
- Jara, Y. (2018, 10 de abril). Más de la mitad de las universidades públicas españolas registran casos de acoso. *Pikara Magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2018/04/mas-de-la-mitad-de-las-universidades-publicas-espanolas-registran-casos-de-acoso/>
- Keashly, L. y Neuman, J. (2010). Faculty Experiences with Bullying in Higher Education. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), 48-70.
- Lampman, C., Crew, E. C., Lowery, S. D. y Tompkins, K. (2016). Women Faculty Distressed: Descriptions and Consequences of Academic Contrapower Harassment. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 9(2), 169-189.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mac Donald, A. (2020). *La importancia del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral*. <https://atelp.com.ar/images/PDF/leyes/la-importancia-del-convenio-190-de-la-oit-sobre-la-violencia-o-acoso-laboral.pdf>
- Martín Morales, R. (2021, 15 de noviembre). El sistema de garantías de derechos y libertades en el ámbito universitario. Un estudio a la luz del Proyecto de Ley de Convivencia Universitaria. *Diario La Ley*, (9952), Sección Doctrina.
- Monks, C. P. y Smith, P. K. (2010). Definitions of bullying: Age differences in understanding of the term, and the role of experience. *British Journal of Developmental Psychology*, 24(4), 801-821. <https://doi.org/10.1348/026151005x82352>

- Naciones Unidas (s/f). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Blackwell Publishers.
- Pérez Ginés, C. A. (2016). Violencia en el ámbito laboral. *Diario La Ley*, (8730). Sección Doctrina.
- Piñuel y Zabala, I. y Oñate Cantero, A. (2002). La incidencia del *mobbing* o acoso psicológico en España. Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (7), 35-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=640312>
- Romero Palencia, A. y Plata Santander, J. (2014). Acoso escolar en universidades. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20(3), 266-274.
- Romero-Pérez, J. (2006). Mobbing laboral: acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (111), 131-162. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733>
- Rosenberg, M. (s/f). *Comunicación no violenta. Un lenguaje de vida*. Puddle Dancer. [https://www.nonviolentcommunication.com/?doing\\_wp\\_cron=1640614937.5729849338531494140625](https://www.nonviolentcommunication.com/?doing_wp_cron=1640614937.5729849338531494140625)
- Sánchez Navarro, A. (2008). Los Estatutos, los reglamentos universitarios y otros instrumentos autorregulatorios (en especial, los códigos de conducta). En Decastro, F., *Bases jurídicas para la gestión universitaria. Universidad Miguel Hernández de Elche* (t. I, pp. 14-38). Club Universitario. <https://vlex.es/vid/estatutos-universitarios-autorregulatorios-423358282>
- Yagüe Blanco, S. (2021). Violencia y acoso en el trabajo: un análisis del nuevo concepto a la luz del 190 Convenio de la OIT. *Revista Inclusiones*, (8), 548-578.

Yaman, E. (2010). Perception of Faculty Members Exposed to Mobbing about the Organizational Culture and Climate. *Educational Sciences Theory & Practice*, 10(1), 567-578.

### **Financiamiento**

Autofinanciado.

### **Conflicto de interés**

La autora declara no tener conflicto de interés.

### **Contribución de autoría**

La autora ha elaborado el documento con los siguientes actos: (i) recojo, análisis e interpretación de datos para el diseño del trabajo; y (ii) redacción del trabajo y revisión crítica al contenido intelectual.

### **Agradecimiento**

Muestro mi agradecimiento al Comité Editorial de la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, especialmente a Jessica Ramírez Cárdenas.

### **Biografía de la autora**

Rosa Pérez Martell es licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y doctora en Derecho por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Es profesora titular de Derecho Procesal de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Hizo un posgrado en Especialización sobre Procedimientos de Arbitraje y Mediación. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). También hizo una especialización en mediación: «Mediation Techniques for Managing Conflicts», University of Wisconsin-Madison, EE. UU., 2007. Es profesora visitante en la Universidad Milano-Bicocca, Italia, y conferenciante en diversos congresos internacionales: Milán, París, Zagreb. La autora tiene publicaciones científicas centradas en el derecho procesal y en los ADR-ODR, en especial, sobre la mediación:

*Mediación civil y mercantil en la Administración de Justicia*. Ed. Tirant lo Blanch, 2008, y «La mediación civil y mercantil en España. Algunas consideraciones a la luz de la nueva ley 5/2012, de mediación». *Iustel. Revista de Derecho Procesal*, 2012.

### **Correspondencia**

rosa.perez@ulpgc.es