

ACOSO MORAL/ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD: CONCEPTO

I. ACLARACIONES PREVIAS

Dice el Diccionario de la Real Academia Española que “acoso” es la acción y el efecto de acosar y contempla tres acepciones: la primera es el “acoso laboral”, que se define como la *“práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consiste en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”*; la segunda es el “acoso moral”, que se identifica con el “acoso psicológico” que es la *“práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente”*; la última acepción es la de “acoso sexual”, esto es, el *“acoso que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre”*. De la lectura del Diccionario se puede sacar la conclusión de que “laboral”, “moral/psicológico” y “sexual” son tres adjetivos que caracterizan a tres procesos separados de acoso. Sin embargo las relaciones que existen entre las tres modalidades son mucho más estrechas, de forma que más que separarse, se solapan.

La realidad pone de manifiesto que el ámbito laboral –que caracteriza al acoso “laboral”- es el sustrato sobre el que se repiten procesos de acoso moral y de acoso sexual. No obstante, parece que el laboral requiere que sea un “acoso” ejercido sobre quien ostenta la condición de empleado mientras que para que se dé el acoso moral o sexual basta el acoso entre dos personas, les una el vínculo que les una o no les una ninguno. Esto es así desde el momento en el que se constata que en el acoso laboral se somete a presión psicológica a un trabajador para marginarlo, y en acoso moral se le dispensa un trato vejatorio y descalificador para desestabilizarlo psíquicamente.

Podría decirse que el acoso sexual y el acoso sexista no son más que formas especiales de acoso moral por razón del motivo del acoso. Es más, existe una modalidad de acoso moral de contenido sexista que pone de manifiesto las dificultades para separarlo del acoso “moral”: y es el definido en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres como “acoso por razón de sexo”: *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Esta modalidad de acoso sexista es una prueba de las dificultades que existen para separar tajantemente el acoso moral del acoso que se produce por razón de sexo o por razón de los estereotipos sexuales.

En cualquiera de sus modalidades, la mera existencia del acoso constituye una grave amenaza para el ambiente de trabajo, sobre todo cuando se constata la lesividad de estas conductas para los bienes jurídicos individuales de los que es titular la concreta víctima (igualdad y no discriminación, intimidad, honor, dignidad, libertad sexual), el colectivo de trabajadores al que pertenece igualdad y no discriminación, condiciones laborales, seguridad y salud laboral); y la propia empresa, pues la existencia de estas prácticas reduce el rendimiento de los/as trabajadores/as. Esto es tanto como afirmar que el acoso en el lugar de trabajo (moral o sexual) empobrece a las empresas en las que sus trabajadores/as los sufren. De ahí también el interés empresarial para atajarlos.

Dentro del ámbito de la empresa, es preciso distinguir dos niveles de acoso. Así, por un lado, estarían aquellos supuestos en los que el hostigamiento y la violencia en el trabajo es fruto de la propia organización institucional del mismo al llevarse a cabo una distribución de funciones poco respetuosa con la dignidad y con la capacidad y el mérito de cada uno de los trabajadores (por ejemplo, cuando se prolongan en el tiempo conflictos no resueltos, lo que genera que la sensación de insatisfacción laboral que

sufren los trabajadores no cese hasta que lo haga aquél); pero, en segundo lugar, también es posible que la situación de acoso se produzca al margen del aparato de la empresa –aunque en su seno- entre un acosador y un acosado en particular, con o sin el conocimiento por parte del empresario. Sería el caso en el que el acoso ya no es generalizado por la forma de distribuir el trabajo, sino más bien, es consecuencia de los actos que llevan a cabo concretas personas de dicho ámbito. En este sentido, señala PÉREZ DEL RÍO que el concepto de “*mobbing*” –que se utiliza en la generalidad de los casos como sinónimo del de acoso moral- debe restringirse a los casos en los que se trata de violencia organizacional; frente a los supuestos en sentido estricto de “acoso moral” en los que se trata de una persecución individualizada que toma como víctima a un trabajador/a en concreto y por razones diversas en cada caso¹.

Y dentro de esta persecución individualizada, aún es posible separar dos modalidades de acoso moral: el vertical y el horizontal². Existe acoso moral vertical cuando entre el acosador y el acosado existe una relación jerárquica, en cuyo seno tanto el superior como el inferior pueden ser acosados o acosadores. Horizontal, será por su parte aquel acoso que se produce entre personas que no están relacionadas jerárquicamente, sino que se encuentran en el mismo nivel laboral. Y en la medida en que la finalidad que persigue el acosador es que el trabajador acosado abandone su trabajo, o desista en sus intereses concretos, en ninguna de las dos modalidades examinadas se exige la amenaza con causar un mal en legítimas expectativas laborales, pues éste –el mal- se empieza a producir desde el momento en el que comienza la situación de acoso.

II. CONCEPTO

Para llegar a definir el concepto de acoso laboral en la Universidad, previamente hay que definir qué es lo que se entiende por acoso laboral. Parece una obviedad pero el hecho de no saber qué es, hace que muchas personas se sientan acosadas simplemente porque no comparten una decisión³. Por otro lado, el hecho de que se identifique con el concepto de acoso toda conducta arbitraria, injusta en el ámbito laboral, hace que conductas muy graves pasen desapercibidas: por ejemplo, un despido improcedente es una forma de acosar a un trabajador, pero en el Estatuto de los Trabajadores y en la LISOS tiene nombre propio. Matar al trabajador es también una forma de acosarlo, pero no es acoso, sino homicidio. Ni una ni otra situación ayuda a luchar contra el acoso laboral.

Tras la lectura de lo que por acoso se entiende para el Diccionario de la Lengua, es preciso constatar si legalmente se define de alguna manera lo que por acoso laboral deba de entenderse.

Al margen ya de las definiciones de acoso sexual⁴ y de acoso sexista⁵ de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la

¹PÉREZ DEL RÍO, Teresa, “La violencia en el trabajo: óptica social”, en Juan María Terradillos Basoco, y María Acale Sánchez (coord.), *Estudios Jurídicos sobre siniestralidad laboral*, ed. Servicio de Publicaciones de la Junta de Andalucía, Sevilla, 2006, p. 41.

² En paralelo con las modalidades de acoso sexual en el ámbito laboral.

³Sentencia del Juzgado de lo Penal de Pamplona 252/2016, de 30 de septiembre, JUR 2016/209390: un mal ambiente de trabajo no es sinónimo de acoso laboral.

⁴ Art. 7.1: “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Ley 62/2003, sobre medidas fiscales, administrativas y del orden social de 30 de diciembre de 2003, que traspuso la Directiva 2000/78/CEE. Su TÍTULO II se dedica a “lo Social” y en su interior se encuentra una primera definición de acoso. Así, el art. 28.d define el acoso como “*toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo*”. A lo que se añade que “*el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios*”. Si no fuera por el nombre del Título en el que se incluye, no se ofrecería ninguna pista sobre si se define el acoso “moral” o el acoso “laboral”. Se define el acoso laboral como un acto de discriminación. Sin embargo, existen formas de acoso laboral que no se dirigen directamente a discriminar al trabajador, sino a otro fin (defenestrarlo, que renuncie al puesto de trabajo, cohibirlo, taponar su desarrollo laboral) que indirectamente causa la discriminación típica. Quiere esto decir que el efecto discriminatorio no es el efecto directamente buscado por el sujeto activo, ni tiene por qué ser el efecto sentido directamente por el sujeto pasivo, que en ocasiones no tendrá otros compañeros de trabajo con quienes establecer la necesaria comparación para saberse o no “discriminado”. Basta el enfoque específico que se le ha dado en esta Mesa al Acoso laboral como un problema de salud laboral.

Así, las personas que lo sufren padecen daños de distinta naturaleza: en primer lugar, morales, pues se atenta contra la dignidad del trabajador que ve reducido su rol en el ámbito laboral ignorándose su valía; en segundo lugar, también afecta a la salud del singular trabajador que sufre estas condiciones laborales, en aquellos casos en los que provoquen crisis de ansiedad, depresiones, alteraciones del sueño, etc.; en tercer lugar atenta contra su derecho a no ser discriminado y a ser tratado en atención a las variables del mérito y la capacidad; finalmente, no pueden dejarse a un lado los daños de carácter patrimonial, pues sin duda alguna el desplazamiento del trabajador en el ámbito laboral puede terminar repercutiendo en su capacidad económica, caso en el que se produzca el despido, la degradación de la categoría profesional, o la privación de bienes.

A ello ha de añadirse por otra parte, que en ocasiones las políticas de acoso son fruto de un diseño empresarial que afectan a toda la plantilla, por lo que también es posible que se atente no contra los derechos de un solo trabajador, sino contra los derechos de los trabajadores obligados a desempeñarse laboralmente en esas condiciones.

En el ámbito del derecho interno español, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su art. 4.2.e) consagra el derecho de los trabajadores “*al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”. El art. 54.2 g) del mismo cuerpo legal califica como incumplimiento contractual “*el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*”. Pero no define ninguna de estas modalidades.

Es el artículo 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social la que califica como infracción muy grave “*el acoso por razón de origen racial o étnico,*

⁵ Art. 7.2: “*Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

Pero para encontrar expresamente la referencia al concepto de acoso laboral, es preciso entrar en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por su parte, el reciente Estatuto Básico del Empleado público sí hace referencia al Acoso: así, en el art. 95 se considera falta disciplinaria muy grave “b) *Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo*” y o) “*El acoso laboral*”. Pero no se define.

El hecho de que no exista un concepto normativo de lo que por acoso laboral deba de entenderse, hace que la jurisprudencia se esfuerce en definirlo. En sentido estricto, cabría definir el acoso moral en el ámbito laboral como la “*afectación del desarrollo de la relación jurídica laboral de conformidad a las exigencias constitucionales de dignidad, libertad e igualdad*” (Auto de la Audiencia provincial de Tarragona, núm. 964/2003, de 6 de mayo de 2004). Más que una definición, se trata de una acotación. Ahora hay que darle contenido. Así, entre otras, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, de 22 de marzo de 2002 define el acoso moral como la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana), durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses), sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo por la situación de humillación, degradación y envilecimiento que sufre. La Sala de lo Social del TSJ Murcia en sentencia de 23 de junio de 2003 lo define como “*la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima*”.

Junto al ámbito administrativo o el laboral, el Código penal, desde 2010 castiga expresamente el delito de acoso moral en el trabajo. Y los datos que aquí se dan son ya más ilustrativos de lo que por tal haya que entenderse por la específica sujeción del juzgador penal al principio de legalidad del que se deriva el de taxatividad en mayor medida que en otras ramas del ordenamiento. Con un dato a su favor: el legislador penal supuestamente legisla tras la realización de un estudio de campo que le proporciona unos datos de los cuales saca los elementos del tipo, de forma que define penalmente el fenómeno que quiere rechazar. Y esa base criminológica le pone de manifiesto al legislador penal que el problema del *mobbing* puede ser analizado desde dos perspectivas diferentes: si se tiene en consideración el atentado contra los derechos de los trabajadores sometidos *in totum* a estas condiciones laborales, el referente debería buscarse dentro del propio Título XV del Código penal en el que se castigan, como es sabido, “*los delitos contra los derechos de los trabajadores*”, restringiendo a su vez la

autoría a aquellas personas que están en condiciones de imponer esa clase de condiciones laborales: el empresario y las personas que actúen en el ámbito de la empresa con capacidad para distribuir el trabajo ajeno; mientras que desde otra perspectiva se presta atención a la integridad moral de cada uno de los trabajadores, lo que obliga a dirigir la mirada hacia los delitos contra bienes jurídicos individuales de los que es portador el singular trabajador sometido a estas condiciones de trabajo.

En esa línea, hasta 2010 nuestros tribunales recurrían a delitos comunes para castigar a sus autores aunque ello se hiciera a partir de un bien jurídico genérico no relacionado con el ámbito laboral, como puede ser el honor, la libertad, la salud o la integridad moral, bienes jurídicos que desprecian el ámbito laboral en el que se producen las mismas. En efecto: en distintas ocasiones, la jurisprudencia calificó supuestos de acoso moral en el ámbito laboral como estos delitos, y sin embargo, por falta de pruebas, no se pudieron dictar condenas, lo que ya venía a poner de manifiesto que el mayor problema que su persecución plantea: la falta de pruebas.

Los ejemplos de acoso moral que han llegado a los tribunales españoles son variados: así, se ha considerado tal, la persecución psicológica, el asignar al trabajador acosado tareas degradantes para su cualificación profesional, o el ridiculizarlo o criticarlo en público (Auto de la Audiencia Provincial de Valladolid, núm. 262/2004, de 29 de julio de 2004), la manipulación de la información o de la comunicación hacia la persona afectada que incluye, a su vez, una variedad notable de situaciones tales como: mantener al afectado en una situación de ambigüedad de rol –no informándole sobre distintos aspectos del trabajo, los métodos a desarrollar, la cantidad y calidad del trabajo a realizar-; haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente –amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada-, como implícitamente –no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia-; utilizando selectivamente la comunicación –para reprender o amonestar, minimizar sus logros o acentuando la importancia de sus errores (Auto de la Audiencia Provincial de Tarragona, núm. 201/2004, de 6 de mayo de 2004)⁶. Así, la sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 3 de Barcelona núm. 2393/2005, de 11 de noviembre, tuvo un amplio eco social, por ser la primera vez que la jurisdicción penal se manifestaba en un supuesto de acoso moral: se trataba de un trabajador de 52 años de edad, de una compañía de telefonía, que vio como poco a poco se fue quedando sin funciones, cómo le reubicaron su mesa de trabajo de sitio sin acceso a teléfono ni a un ordenador, le quitaron la plaza de garaje, etc. El fallo fue absolutorio pues no se detectó la existencia ni de delito de lesiones, ni de delito de trato degradante.

La primera sentencia que condena por un supuesto de acoso moral en el ámbito laboral en España fue la de la Audiencia Provincial de Orense, núm. 67/2005, de 7 de noviembre de 2005: fue el caso de una trabajadora de la entidad mercantil “Radio XX” que a partir de su embarazo cuando su superior jerárquico comenzó a demostrar una especial animadversión hacia ella a la que gritaba constantemente, descalificaba su trabajo, la desconcertaba, y sufría constantes humillaciones. Dicha situación generó en la trabajadora un trastorno de ansiedad provocado por un estrés laboral continuado. Los hechos fueron calificados como una falta de vejaciones del entonces art. 620 del Código penal -hoy derogado-, al considerar que la trabajadora vio su integridad moral menoscabada pero sin la nota de la gravedad que exige el art. 173.1 para que hubiera sido considerada constitutiva de un delito de trato degradante.

⁶ CAMAS RODA, Ferrán, “Obligaciones empresariales en materia de riesgos psicosociales y responsabilidad empresarial ante el mobbing”, En I Jornada de Análisis Integral del Mobbing Ámbito Jurídico, www.acosomoral.org, p.13.

El hecho de que existieran distintos tipos penales a los que recurrir para calificar los hechos de acoso moral en el ámbito laboral, pero que en ninguno de ellos tuviera en consideración precisamente el ámbito –el lugar de trabajo- como el definidor de estas conductas, provocó que en distintas ocasiones la jurisprudencia reclamara la tipificación expresa del acoso moral en el trabajo. En esta línea, el Auto de la Audiencia Provincial de Tarragona, núm. 201/2004, de 6 de mayo de 2004 afirmaba que “*el acoso moral en el trabajo, en sus manifestaciones más graves, puede y debería ser objeto de protección penal, incumbiéndole al legislador democrático una apuesta determinativa del contorno de protección, mediante una definición precisa de la acción típica y de los elementos normativos y descriptivos que deben integrarla*”⁷.

Finalmente, la LO 5/2010 procedió a castigar dentro del delito de trato degradante el delito de acoso moral en el trabajo, en los siguientes términos (art. 173.1)⁸:

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

*Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*⁹.

A pesar de que el nuevo delito de acoso moral se incluya como un mero párrafo segundo dentro de dicho artículo, existen notorias diferencias en cuanto a la estructura dogmática de uno y otro, pero es muy ilustrativo del punto del que aquí se ha partido: el acoso laboral no es más que un acoso moral que se produce en el ámbito del trabajo.

En efecto, según la redacción que al mismo da, al margen de que se castiga con la misma pena, es preciso que los hechos sucedan en el marco de “*cualquier relación laboral o funcional*”, que sería el parámetro para restringir en razón de la materia la angostura del tipo. La relación laboral a efectos penales ha de entenderse en el sentido más amplio que el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰, mientras que la relación funcional es la que define el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEP) arts. 9 y 10 cuando define los funcionarios de carrera y los funcionarios

⁷ En el año 2001 el grupo parlamentario socialista presentó una proposición de Ley por la que solicitaba la inclusión del art. 314 bis en el Código penal tipificando el acoso moral en el trabajo dentro pues de los delitos contra los derechos de trabajadores, pero entonces no se introdujo.

⁸ El Anteproyecto de reforma del Código penal aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 13 de julio de 2006, en el que se incluye dentro del Título relativo a las torturas y otros delitos contra la integridad moral, en el art. 173.1 un nuevo apartado segundo que señala “con la misma pena serán castigados los que, en el marco de una relación laboral, realicen contra otro de forma reiterada actos de grave acoso psicológico y hostilidad que naturalmente generen en la víctima sentimientos de humillación y los que, en el marco de cualquier otra relación contractual, provoquen situaciones gravemente ofensivas en la dignidad moral de la otra parte, mediante la alteración sensible de las condiciones de disfrute de los derechos derivados de la misma”.

⁹ El último párrafo del art. 173.1 señala: “*Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda*”.

¹⁰ Esto es, admitiendo en su interior, tanto los contratos laborales, como los que excluye el propio artículo: en este sentido, la relación laboral se establece mediante un contrato de los sometidos al Estatuto de los Trabajadores así como a los regímenes especiales (limpieza del hogar, toreros, deportistas profesionales, etc.).

interinos. De esta forma, se da la paradoja de que si bien el EBEP ha querido unificar administrativamente el régimen de los empleados públicos, ya sean funcionarios o personal laboral, al separar el art. 173.1 del Código penal “*la relación laboral o funcional*”, se separan a efectos penales para posteriormente volver a unirlos a los efectos de la pena a imponer.

Sujeto activo de esta modalidad de acoso ha de serlo alguien que tenga respecto de la víctima una “*relación de superioridad*” en el ámbito laboral, de la que además es preciso que el autor se prevalga. Esto no determina que siempre que exista esa relación de superioridad se presuma el prevalimiento de la misma, sino que ha de probarse expresamente. Por otra parte, la relación de superioridad puede deberse a un dato fáctico o jerárquico, lo que determina que entren en su interior tanto los actos de *mobbing* en el sentido estricto señalado con anterioridad, es decir, aquellos en los que el sujeto pasivo es el “*empleado*” del sujeto activo, como aquellos otros en los que no existiendo esa superioridad jerárquica, sí exista una superioridad fáctica. Por ejemplo, quien coordina una titulación sobre un profesor que imparta clases en el mismo; quien ocupa el cargo de director de secretariado de un Vicerrectorado. Puede tratarse pues de una superioridad fáctica, puntual y no permanente.

Además, es preciso que se realice contra otro “*de forma reiterada*” “*actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima*”. Qué sean actos “*hostiles*” y “*humillantes*” no se sabe muy bien, pues se trata de dos elementos normativos completamente indeterminados que quedan en manos del juez que en el caso concreto tenga que enjuiciar los hechos. Respecto a este requisito, hay que señalar que si se castigara por el delito de trato degradante en sentido estricto (art. 173.1 párrafo 1º), no haría falta más que someter a un trato, si bien en este punto hay que tener en consideración que es la propia definición de lo que se entiende por “*acoso moral*” la que exige dicha reiteración de los actos, pues si se produce una sola vez, no habría “*laboralmente*” acoso moral. Se exige no obstante la reiteración. En este sentido, la SAP de Madrid 14/2016, de 4 de abril, JUR/2016/123561 afirma que al margen ya de la reiteración de los actos que pueden constituir un “*trato*” “*la jurisprudencia ha puesto el acento en la intensidad de la violación, lo que puede derivarse de una sola acción particularmente intensa que integre las notas que vertebran el tipo, o bien una conducta mantenida en el tiempo*” (STS 3 de marzo de 2009).

A esto ha de unirse un elemento definido de forma negativa: esos actos repetidos individualmente considerados no deben suponer el grave atentado contra la integridad moral constitutivo de delito en el número 1 del art. 173; se trata pues de castigar la reiteración de actos de menor intensidad contra la integridad moral de un mismo sujeto, ya que dado el carácter personalísimo de ese bien jurídico, no cabría considerar que existe un solo delito de acoso moral en el trabajo cuando se somete en una ocasión a varias personas a un trato humillante, pues no cabría la suma de integridades morales distintas. Cosa distinta sería si este delito se hubiera ubicado sistemáticamente dentro de los Título XVIII como un delito más contra los derechos de los trabajadores, como así hacía la propuesta presentado por el PSOE en 2001.

Lo que sí separa aparentemente las conductas castigadas en los números 1 y 2 del art. 173 es el hecho de que en el primer caso es necesario que se infrinja a la víctima “*un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral*”, mientras que en el número 2 basta con realizar “*contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima*”.

La jurisprudencia ha entendido por “trato degradante” *“aquel que pueda crear en las víctimas sentimiento de temor, angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles de envilecerles y de quebrantar, en su caso su resistencia física”* (SAP de Madrid 14/2016, de 4 de abril JUR/2016/123561 (STS 16 de abril de 2993). El *mobbing*, según esta misma sentencia ha de ser entendido como *“hostigamiento psicológico en el marco de cualquier relación laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Supone por tanto un trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática. Se trata de una grave situación de violencia psicológica, recurrente y sostenida en el tiempo que provoca en quien lo sufre problemas psicológicos y profesionales”*.

La cuestión es si el “grave acoso contra la víctima” debe entenderse como resultado típico naturalístico o como afcción al bien jurídico protegido: de ello depende que se trate de un delito de mera actividad de lesión del bien jurídico o de un delito de resultado de lesión del bien jurídico: la diferencia estriba pues en que en el primer caso a los efectos de la consumación no se tendría en consideración si a la humillación ha de unírsele a través de la relación de causalidad y de la imputación objetiva el resultado de “grave acoso”, lo que de por sí es muy difícil por lo indefinido de la “gravedad” y del “acoso”, o si es posible afirmar que se lesiona el bien jurídico integridad moral sin tener que esperar a que en el caso concreto se pruebe si, en efecto, ese sujeto se sintió “gravemente” acosado, teniendo en consideración por tanto meros parámetros objetivos de medida. Habrá que estar pendiente de la interpretación jurisprudencial. El mero verbo típico “realizar”, frente al de “provocar” que se empleaba en el Anteproyecto, puede estar poniendo el énfasis en la conducta, más que en el resultado natural causado. A favor de esta línea de interpretación puede decirse que el número 1 es también un delito de mera actividad. Todo ello con independencia de que el resultado final que busca el autor es el “*extrañamiento social en el marco laboral*” (Auto de AP de Vizcaya, 438/2010, de 10 de junio [ARP/2010/1345]. Por tanto, el delito se consuma cuando se realizan estos actos “hostiles” o “humillantes” contra otro de forma reiterada que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima hayan o conseguido finalmente ese extrañamiento social.

Las relaciones concursales que el delito de acoso laboral plantea son amplias. En todo caso, hubiera tenido más sentido su inclusión en el Código si sistemáticamente se hubiera ubicado dentro de los delitos contra los derechos de los trabajadores; ello a pesar de que de haber sido esta la técnica legislativa empleada, se tendría que haber sustituido la rúbrica del Título XV por la de “delitos laborales”.

III. CONCEPTO DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD

Por acoso laboral en la Universidad puede entenderse aquellas conductas *consistentes en someter a un miembro de la comunidad universitaria a presión psicológica, a través de relaciones personales que se caracterizan por tratar directa o indirectamente, por acción o por omisión, a la víctima de forma degradante, vejatoria y descalificadora; todo ese proceso se lleva a cabo con la finalidad de provocar el rechazo de la víctima dentro de la Universidad, apartándola de las actividades diarias, de forma que al dejarla aislada, pierda la seguridad en sí misma, llegue al punto de desestabilizarse personalmente y termine bloqueándose y deje de actuar: convirtiéndose en una trabajadora vulnerable y peor cualificada*. Ese resultado se alcanza después de un proceso durante el cual esos actos se repitan en el tiempo: la producción de un mero episodio o de varios que no puedan concatenarse de forma más o menos unida en el tiempo, impiden que se pueda calificar el suceso como acoso laboral en sentido estricto, pero nada impediría caso de que la víctima

denuncie esa situación, que la universidad pusiera en marcha esos mecanismos de prevención situacional, a través de los protocolos anti acoso.

Cuando ese acoso en el ámbito de la universidad se produce en una relación en la que participe un/a trabajador/a, se tratará de “acoso laboral”, en la que es la relación laboral la que perfila sus concretos contornos. Cuando se produzca el acoso en la Universidad sin que medie esa relación laboral, habrá acoso moral tan rechazable como el anterior: el vínculo laboral se sustituye por un vínculo académico de donde surge también la responsabilidad institucional en luchar contra él.

Como se decía el acoso entre estudiantes, conocido también con el término de hostigamiento o conductas persecutorias, más aproximado al término *stalking* que al del *bullying* –que por definición requiere una edad entre los sujetos implicados que no es la que tiene nuestro alumnado- es una modalidad de acoso que se caracteriza porque los dos sujetos son estudiantes, entre los cuales existe una relación en virtud de la cual uno de ellos “molesta” o se “burla” del otro con insistencia. La molestia se causa cuando se somete al sujeto pasivo a control, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las nuevas tecnologías de forma indeseada por parte de la víctima; la burla se produce cuando se somete al estudiante a vejaciones o tratos degradantes por parte del sujeto activo de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando recae la conducta sobre una pluralidad de sujetos pasivos (novatadas). En cualquier caso, si bien no es en sentido estricto “acoso laboral” el que se produce entre estudiantes, sí es acoso psicológico especialmente circundado por la Universidad.

Esto no determina que los actos de acoso se tengan que llevar a cabo necesariamente en la Universidad. Sería fácil burlar este requisito en la era de las redes sociales, en las que al día de hoy más que amistad, circula odio y graves atentados contra bienes jurídicos de los que somos titulares.

Para que sea “universitario”, el acoso laboral o el acoso moral requiere que el acoso lo sea por motivo del trabajo. Si se trata de acoso entre dos compañeros de Departamento que están casados, o que juegan en el mismo equipo de fútbol no por el mero hecho de coincidir en la Universidad sus desavenencias habrán de ser consideradas “laborales”.

Llegados a este punto, pocas posibilidades tiene la Universidad de librarse de responsabilidad frente a la lucha contra este fenómeno; evitar políticas que generen situaciones individuales de acoso, estar vigilantes antes los actos constitutivos de acoso que puedan llevar a cabo en las relaciones personales-laborales que tienen lugar en su seno.

Estas conductas deben ser prevenidas y cuando fracase la prevención, sancionadas como infracciones disciplinarias. Habrá que tener en consideración las pautas que marca el principio non bis in ídem para no sancionar dos veces los mismos hechos cuando tengan el mismo fundamento: aún así, a la protección de los bienes jurídicos en juego, la Universidad debe preocuparse también por el restablecimiento de la situación laboral de normalidad, previa a la producción de estos hechos, por lo que deberá adoptar las medidas que se estimen necesarias al efecto. Esas medidas pueden tener naturaleza sancionadora o no.

Se debe estar preparada para actuar con rapidez: estamos acostumbrados a que la justicia actúe tarde y la Universidad se da ese tiempo que tarda para buscar una solución en su interior. Sin embargo, no puede olvidarse de que la propia dinámica judicial en algunos casos (juicios penales rápidos) pueden obligar a poner en marcha la maquinaria con mucha celeridad teniendo en cuenta que si bien los hechos dados por probado en sede judicial no pueden discutirse por la Universidad, nada impide que la calificación penal o laboral de los mismos en sede disciplinaria exceda a aquellos, al igual que la correspondiente sanación.