

## ACOSO LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE LA UAL

### TEMÁTICA

La Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, art 43.5.) refuerza un enfoque integral y multidimensional para el cuidado y atención a la salud mental y el bienestar emocional de la comunidad universitaria al establecer la obligación de las universidades de ofrecer servicios gratuitos de orientación psicopedagógica y de prevención y fomento del bienestar emocional. Además, enfatiza la importancia de las tutorías, mentorías y de una mayor participación estudiantil en la vida universitaria.

En este sentido, el enfoque debe reforzar los entornos saludables, donde la Universidad se convierta en un espacio de convivencia y desarrollo saludable. Esto no solo mejora la calidad de vida de la comunidad universitaria, sino que también contribuye a un futuro más saludable y próspero para todos.

A pesar de esta declaración de la LOSU, a la defensoría han llegado distintos casos en los que pueden detectarse contradicciones importantes con respecto a ese enfoque centrado en un espacio de convivencia y desarrollo saludable. Algunas personas solicitan intervención de la defensoría ante lo que consideran abusos, exceso en la aplicación de atribuciones de algunos responsables o –claramente- situaciones de acoso laboral entendido como *“comportamiento no deseado (...) que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”* en la línea de lo que indican las directivas europeas de los años 2000 y 2002.

Estas conductas, así definidas, afectan directamente al núcleo de los derechos fundamentales de la persona, los cuales son recogidos por nuestra Constitución en su

Universidad de Almería  
Carretera Sacramento s/n  
04120, La Cañada de San Urbano, Almería

Defensor Universitario. [defensor@ual.es](mailto:defensor@ual.es)  
Centro de Atención al Estudiante, despacho 0.60.0.A  
Teléfono 950214742  
Web: [www.ual.es/defensor](http://www.ual.es/defensor)

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/7332-6B58-7775P3568-4A33>

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	<a href="mailto:afirma.ual.es">afirma.ual.es</a>	7332-6B58-7775P3568-4A33	PÁGINA 1/9



7332-6B58-7775P3568-4A33

artículo 10, donde se señala que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social. Siendo el Tribunal Constitucional el que ha definido esta dignidad personal, dándole la trascendencia que tiene, y cuyo fundamento no debemos olvidar, como «un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás» (SS núms. 53/1985, de 11 de abril, y 120/1990, de 29 de junio).

A raíz de los casos abordados en el curso 24/25 y en este primer cuatrimestre del curso 25/26, en la defensoría ha surgido la duda razonable relativa a si los mecanismos de gestión y prevención de los riesgos laborales que pueden hacer frente a estos abusos se encuentran adecuadamente cubiertos a la vista de las crecientes obligaciones que se derivan de la normativa vigente y la implementación de las directivas europeas. Todo ello sin perder de vista la finalidad de eliminar o, al menos, limitar las posibles situaciones de responsabilidad en que pudiera incurrir la Universidad.

En el contexto de la UAL hay que tener en cuenta la existencia de una estructura diversa de personal contratado en funciones docentes e investigadoras cuya dependencia funcional recae en distintas figuras de departamentos y grupos de investigación. Junto a esta dispersión hay que resaltar una gestión por parte de la entidad universitaria en la que resulta extraordinariamente compleja la revisión de las decisiones de gestión adoptadas en los distintos ámbitos en los que ejercen sus funciones estas personas.

Precisamente la autonomía universitaria, en el contexto de los departamentos y grupos de investigación, facilita la capacidad que tienen estos órganos para autogestionar aspectos académicos, de investigación e incluso de condiciones de trabajo dentro del marco general de la universidad. El caso extremo es el de la gran autonomía de gestión de los responsables de grupos de investigación con respecto a las obligaciones y condiciones laborales de las personas contratadas. Esta autonomía de gestión plantea dos situaciones distintas que pueden crear contradicciones difícilmente subsanables:

- Facilita la flexibilidad de los órganos implicados para afrontar situaciones no previstas y permite una mayor capacidad de adaptación a circunstancias propias de esos órganos.
- Limita la posibilidad de supervisión de los conflictos creados en los mismos.

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	<a href="mailto:afirma.ual.es">afirma.ual.es</a>	7332-6B58-7775P3568-4A33	PÁGINA 2/9



7332-6B58-7775P3568-4A33

## MARCO NORMATIVO

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales.
- 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.
- 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
- LEY 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden Social.
- RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

## ELEMENTOS QUE DIFICULTAN LA SUPERVISIÓN Y FACILITAN LA CONFLICTIVIDAD EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y OTROS RIESGOS PSICOSOCIALES.

En el marco de la autonomía universitaria, las direcciones de los departamentos y de los grupos de investigación, acumulan una serie de facultades entre las que se encuentran:

1. Intervención decisiva en la promoción profesional de los miembros del grupo incidiendo en:
  - a. La dirección y defensa de la tesis doctoral;
  - b. Asignación de tareas y funciones y distribución de la carga de trabajo en el caso de los grupos de investigación (contratos pre y postdoctorales);
  - c. Intervención decisiva en los procesos de selección y contratación de nuevo profesorado y
  - d. La promoción de su personal docente e investigador.



Universidad de Almería  
Carretera Sacramento s/n  
04120, La Cañada de San Urbano, Almería

Defensor Universitario. [defensor@ual.es](mailto:defensor@ual.es)  
Centro de Atención al Estudiante, despacho 0.60.0.A  
Teléfono 950214742  
Web: [www.ual.es/defensor](http://www.ual.es/defensor)

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/7332-6B58-7775P3568-4A33>

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	afirma.ual.es	7332-6B58-7775P3568-4A33	PÁGINA 3/9



7332-6B58-7775P3568-4A33

2. La organización de la docencia que incluye la distribución de la carga docente entre su profesorado, la propuesta de horarios y la coordinación de las diferentes asignaturas del área de conocimiento.
3. El desarrollo de la investigación. Los departamentos, junto a los grupos de investigación son los núcleos fundamentales donde se desarrolla la investigación universitaria. Tienen autonomía para definir sus líneas de investigación, gestionar los proyectos de investigación que se llevan a cabo en su seno, buscar financiación y establecer colaboraciones con otros grupos de investigación o instituciones.
4. Gestión de recursos que les son asignados ya sean para investigación, docencia o funcionamiento interno.
5. Elaboración de normativa interna.
6. Participación en el diseño de planes de estudio, etc.

Por definición, la autonomía de estos órganos dificulta la tarea de supervisión de la actividad desarrollada de forma interna dentro de la organización. Tal supervisión suele resultar mucho más sencilla en cualquier organización que funcione como empresa, pues de forma fácilmente comprensible, dispondrá de mecanismos de control directo sobre todas las unidades de producción.

A nadie se le escapa que el uso no legítimo de las facultades asociadas a la autonomía universitaria puede generar problemas muy graves y que no son incidentales ni aislados. Algunos de esos problemas desembocan en situaciones de acoso, mobbing o bossing, ante los cuales, los eslabones más precarios del personal docente y/o investigador tienen pocos recursos o directamente poseen una capacidad muy limitada de hacer frente a situaciones de abuso. La dificultad para la supervisión en esos ámbitos convierte en tarea imposible la denuncia de situaciones abusivas en casos con marcadas diferencias de poder entre los agentes que intervienen en la situación.

Estos problemas se agudizan por lo comentado anteriormente sobre la dificultad de supervisión y la inexistencia de medidas concretas que respondan a los riesgos psicosociales en al ámbito universitario.

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	<a href="mailto:afirma.ual.es">afirma.ual.es</a>	7332-6B58-7775P3568-4A33	PÁGINA 4/9



7332-6B58-7775P3568-4A33



## LA CORRECTA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS EN LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DE LOS DOCENTES E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA.

Desde que se aprobara en España la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en transposición de la Directiva 89/391/CEE de la Unión Europea, el avance experimentado en la prevención de riesgos laborales ha sido muy relevante en el ámbito de los riesgos físicos. Ese avance puede comprobarse en la propia Universidad, aunque no exista como tal un Plan de Prevención de Riesgos laborales aprobado por la UAL. Existe desde hace muchos años un documento marco para la elaboración de ese plan, pero no un plan aprobado por los órganos de gobierno. La última referencia del Consejo de Gobierno a ese tema se produce en la “Declaración Institucional sobre política de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Almería” de 5 de mayo de 2023 en la que se detalla tanto la normativa que estamos incumpliendo desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 así como el compromiso con una Política de Prevención de Riesgos Laborales que será desarrollada en un Plan de Prevención de Riesgos Laborales a aprobar por el Consejo de Gobierno. No se ha aprobado dicho plan hasta la fecha.

Igualmente, la consolidación de la evaluación de riesgos psicosociales se ha retrasado en su implementación dentro de la UAL. Esta es una situación que afecta a muchas organizaciones públicas y empresas que no han tenido en cuenta su inclusión en su sistema de evaluación de riesgos. En la Universidad de Almería un primer intento de **Evaluación de Riesgos Psicosociales** se elaboró en el año 2013 en un marco organizativo distinto al actual. En el caso del PDI la evaluación de riesgos no estaba organizada por categoría profesionales, sino por departamentos, y no incluía al PI, sólo a PDI. La evaluación estaba centrada en las categorías profesionales de funcionarios, con una participación muy bajas del resto de categoría laborales. Esa evaluación de riesgos fue elaborada a partir de la participación voluntaria del personal, por lo que los datos recogidos hay que cuestionarlos. Hay Departamentos en los que participó un 79% del personal y otros en los que la participación estuvo por debajo del 15%.

Aun así, los riesgos más destacables son:

- 1.- Participación /Supervisión (53%)
- 2.- Carga de Trabajo (50%)
- 3.- Desempeño de rol (34%)



Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	afirma.ual.es	7332-6B58-7775P3568-4A33	PÁGINA 5/9



7332-6B58-7775P3568-4A33



Resulta a todas luces contradictorio que una institución que cuenta entre su oferta de títulos oficiales con un Master en Prevención de Riesgos Laborales no haya desarrollado políticas internas más acordes con esta cuestión.

### JURISPRUDENCIA RECENTE SOBRE LA FALTA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Las sentencias recientes sobre riesgos psicosociales en España confirman que la evaluación y prevención son obligaciones legales fundamentales para las empresas y administraciones públicas, condenando a organizaciones por la falta de acción ante el estrés, acoso y sobrecarga laboral, incluso derivando en indemnizaciones millonarias y reconocimiento de incapacidades, subrayando que la inacción es el mayor riesgo y no evaluar es un incumplimiento grave que vulnera la salud mental del trabajador. La jurisprudencia actual enfatiza que la evaluación de riesgos psicosociales no es opcional y su omisión puede vaciar de contenido la normativa preventiva, aunque algunas sentencias minoritarias discrepan sobre el nexo causal, defendiendo una visión más garantista la necesidad de una evaluación efectiva para proteger la salud.

Principales conclusiones de la jurisprudencia reciente:

- **Obligación legal ineludible:** La ley exige evaluar y prevenir riesgos psicosociales (estrés, acoso, violencia), no es un apéndice, sino un componente crítico de la gestión.
- **Inacción = Riesgo y condena:** La falta de evaluación y, sobre todo, de actuación ante señales de sufrimiento genera responsabilidad empresarial, incluso con altas indemnizaciones.
- **Protección de la salud mental:** La legislación general protege la integridad física y mental, aplicable al ámbito laboral.
- **Importancia de la evaluación y protocolos:** Evaluar y establecer medidas preventivas (incluso si no resuelven el problema al 100%) es una oportunidad razonable de solución y demuestra la buena fe empresarial. La ausencia de estas medidas supone un peligro cierto y grave para la salud y puede vulnerar la integridad física y moral de los trabajadores.

En resumen, la evaluación de riesgos psicosociales es una obligación básica y la jurisprudencia actual, aunque con matices, se inclina hacia una interpretación



Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	<a href="mailto:afirma.ual.es">afirma.ual.es</a>	7332-6B58-7775P3568-4A33	PÁGINA 6/9



7332-6B58-7775P3568-4A33



protectora que sanciona la inacción empresarial, haciendo de la prevención una prioridad legal.

Existen otros recientes ejemplos de las demoledoras consecuencias que ofrece la no “evaluación de riesgos psicosociales” en las administraciones públicas. Alguno de ellos muestra:

- La imposición de sanción grave por no haberse evaluado los riesgos psicosociales en supuestos en que se produce la exteriorización de un conflicto interpersonal.
- La condena a una entidad local a la indemnización del daño causado pese a estar dotada de protocolo antiacoso y de evaluación de riesgos adecuada.
- La condena a una entidad pública por indemnización del daño (daño moral, más el atribuible a los procesos de incapacidad temporal y/o permanente) cuando no activa las medidas adecuadas contempladas en el protocolo.

## RECOMENDACIONES DE ESTA DEFENSORÍA

Ante todo lo expuesto y con la pretensión de salvaguardar los derechos del personal de la Universidad de Almería (especialmente el personal docente e investigador) a la par que evitar limitar las posibles situaciones de responsabilidad en que pudiera incurrir la Universidad, esta defensoría hace las siguientes recomendaciones:

1. Aprobación urgente del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
2. La inclusión en el mismo de la **evaluación de los riesgos psicosociales** incluyendo en la evaluación tanto al colectivo de PI como al colectivo de doctorandos con contrato predoctoral / beca de investigación.
3. Elaboración de un **manual de buenas prácticas** tanto para los responsables de contratos de investigación como para los directores de tesis doctorales. Junto con esta medida es recomendable la realización de algún tipo de actividad formativa que facilite la adaptación adecuada a los requisitos que en la actualidad se exigen enfocada a:
  - Identificar el cumplimiento efectivo de las exigencias legales.



Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	<a href="mailto:afirma.ual.es">afirma.ual.es</a>	7332-6B58-7775P3568-4A33	PÁGINA 7/9



- Abordar aquellos aspectos que puedan implicar responsabilidad para la entidad.
4. Incrementar las **acciones de supervisión** para evitar un uso no legítimo de las facultades asociadas a la autonomía universitaria en materia de acoso, discriminación y/o mobbing (bossing).
  5. En caso de discrepancias o desacuerdos en materia laboral (disfrute de vacaciones, horarios de trabajo, tareas a desarrollar, etc...) dentro del marco de los contratos de investigación pre y post doctorales, **asumir funciones de arbitraje por parte del vicerrectorado correspondiente** (Política Científica/Sostenibilidad).

## CONCLUSIÓN

Las situaciones de abuso y, en los casos más extremos, acoso laboral, pueden convertirse en un mal endémico si no reciben una atención preferente por parte de la institución universitaria. En estos casos, si finalmente acaban judicializándose, podrían derivarse responsabilidades en las que incurre la propia universidad. Las medidas propuestas son un primer paso para caminar hacia una cultura en la que prima el cuidado y el respeto a las personas en la línea de nuestro Código Ético.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Bernardo Claros Molina

Defensor Universitario  
de la Universidad de Almería



Universidad de Almería  
Carretera Sacramento s/n  
04120, La Cañada de San Urbano, Almería

Defensor Universitario. [defensor@ual.es](mailto:defensor@ual.es)  
Centro de Atención al Estudiante, despacho 0.60.0.A  
Teléfono 950214742  
Web: [www.ual.es/defensor](http://www.ual.es/defensor)

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/7332-6B58-7775P3568-4A33>

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	<a href="mailto:afirma.ual.es">afirma.ual.es</a>	7332-6B58-7775P3568-4A33	PÁGINA 8/9



7332-6B58-7775P3568-4A33

Universidad de Almería  
Carretera Sacramento s/n  
04120, La Cañada de San Urbano, Almería

Defensor Universitario. [defensor@ual.es](mailto:defensor@ual.es)  
Centro de Atención al Estudiante, despacho 0.60.0.A  
Teléfono 950214742  
Web: [www.ual.es/defensor](http://www.ual.es/defensor)

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:  
<https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/7332-6B58-7775P3568-4A33>

Firmado Por	Bernardo Claros Molina	Fecha	09/01/2026
ID. FIRMA	afirma.ual.es	PÁGINA	9/9
			7332-6B58-7775P3568-4A33