

S A B E R E S

Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales

VOLUMEN 2 ~ AÑO 2004

Separata



EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y SU
INTERDISCIPLINARIEDAD

Enrico Pascucci de Ponte



UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO
Facultad de Estudios Sociales
Villanueva de la Cañada

© Enrico Pascucci de Ponte

© Universidad Alfonso X el Sabio
Avda. de la Universidad,1
28691 Villanueva de la Cañada (Madrid, España)

Saberes, vol. 2, 2004

ISSN: 1695-6311

No está permitida la reproducción total o parcial de este artículo ni su almacenamiento o transmisión, ya sea electrónico, químico, mecánico, por fotocopia u otros métodos, sin permiso previo por escrito de los titulares de los derechos.

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y SU INTERDISCIPLINARIEDAD

Enrico Pascucci de Ponte

Dr. en Derecho. Prof. de la Facultad de Estudios Sociales
Universidad Alfonso X el Sabio

RESUMEN: El acoso moral en el trabajo se ha convertido en pocos años en un fenómeno socio-laboral objeto de estudio desde diversas ópticas científicas. Psicólogos, sociólogos y juristas analizan la repercusión negativa de este problema en la sociedad y, en particular, en la relaciones laborales. La necesidad de regular jurídicamente esta conducta para tratar de evitarla y reducir sus efectos se ha planteado con éxito en algunos países europeos. En España se hace cada vez más necesaria una normativa específica que permita una defensa activa y eficaz de los derechos fundamentales y la dignidad de los trabajadores, las víctimas de esta clase de comportamiento.

PALABRAS CLAVE: Acoso, trabajo, Derecho.

ABSTRACT: Mobbing at work has become in a few decades a very important phenomenon analysed by diverse scientific points of view. Psychologists, sociologists and lawyers study the negative consequences of this problem in the society and particularly in work relations. Some European countries has consider seriously the necessity to regulate this conduct by Law in order to avoid and reduce its effects. Spain needs a regulation which could allow an active and effective defence of the fundamental rights and the dignity of the workers, the victims of this class of conduct.

KEY-WORDS: Mobbing, work, Law.

SUMARIO: 1. Introducción.- 2. Definición y requisitos del acoso moral en el trabajo.- 3. La repercusión del acoso moral en el trabajo: el daño individual, social y económico.- 4. El Derecho y el acoso moral en el trabajo.- 4.1. La Jurisprudencia y el acoso moral en el trabajo.- 4.2. Los derechos fundamentales y el acoso moral en el trabajo.- 4.3. La defensa jurídica contra el acoso moral en el trabajo.- 4.4. La necesidad de una regulación jurídica específica contra el acoso moral en el trabajo.

1. Introducción

Desde hace algunos años la expresión «acoso moral» (también conocido como «mobbing», «acoso psicológico» o «psicoterror laboral») referida al

mundo del trabajo se ha difundido considerablemente en la sociedad. Cada vez más personas saben lo que significa, bien porque lo han padecido, o bien porque han tenido conocimiento de que alguien de su entorno lo ha sufrido¹. A esto hay que añadir la atención que los medios de comunicación dedican al problema, la publicación de numerosos trabajos de investigación y obras de divulgación y la celebración de ciclos de conferencias, jornadas o seminarios en muy diversos ámbitos². Sin olvidar el importante fenómeno asociativo que se ha generado en torno al problema, que no solamente proporciona a las víctimas del acoso mecanismos de protección, sino que, además, realiza una importante labor de divulgación y sensibilización social³.

En verdad, el fenómeno no es nuevo y, de hecho, desde hace varias décadas es de sobra conocido que en el mundo del trabajo se dan a menudo situaciones de abuso de poder, tratos vejatorios o que tratan de aislar a trabajadores con perfiles concretos⁴. Sin embargo, es cierto que en los últimos veinte años el problema ha adquirido una importante magnitud. Ello ha impulsado el estudio detallado y minucioso del acoso moral en el trabajo

¹ Como se indica en la Exposición de Motivos de la *Proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo*, presentada en la VII Legislatura por el Grupo Parlamentario Socialista, «la práctica del llamado acoso moral en el ámbito del trabajo –lo que los aglosajones llaman «mobbing»- es una de las más dramáticas lacras de las relaciones laborales en nuestro país. Los estudios realizados hasta ahora muestran que esa realidad podría afectar a un porcentaje altísimo (cerca del 10 por 100) de la masa laboral»: Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VII Legislatura, Serie B, 23 de noviembre de 2001, núm. 175-1, Proposición de Ley 122/000157.

² A modo de ejemplo podemos mencionar la *Jornada sobre acoso psicológico en el trabajo*, celebrada el pasado 17 de octubre de 2003 en el Colegio de Abogados de Alcalá de Henares con la colaboración del Ayuntamiento de dicha localidad madrileña y la participación de estudiosos españoles, que llevan a cabo una valiosa labor en la divulgación del problema.

³ También a modo de ejemplo podemos citar: Asociación Española contra el Acoso Psicológico en el Trabajo (<http://www.aeantimobbing.org>), Asociación para la defensa del Acoso y otros derechos fundamentales (<http://www.derechosfundamentales.com>), Asociación andaluza contra el acoso moral en el trabajo (<http://es.geocities.com/asacamt/>), Asociación gallega contra el acoso moral en el trabajo (<http://www.terra.es/personal7/agacamt/>), Asociación murciana contra el acoso moral en el trabajo (<http://www.acosomormurcia.org/>).

⁴ Como indica Marie-France Irigoyen, «podemos considerar que el acoso moral es inherente a la condición humana y que siempre ha existido en los lugares de trabajo, pero es innegable que parece vivir un período de recrudescencia»: Irigoyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo*, Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona, 2001, p. 165.

desde diversos campos, especialmente desde la Psicología, la Sociología y el Derecho. La Psicología quiere evaluar los daños que el acoso provoca en el individuo; la Sociología estudia, por un lado, los efectos del problema en la sociedad y, por otro, las posibles causas del mismo; y, finalmente, el Derecho pretende establecer mecanismos eficaces de protección contra el acoso moral, para evitar que importantes derechos fundamentales puedan ser vulnerados por esta vía.

Como explica Marie-France Irigoyen, uno de los primeros estudiosos del problema fue Heinz Leyman, un «psicólogo de origen alemán, establecido en Suecia», quien «introdujo el concepto de *mobbing* para describir formas severas de acoso en las organizaciones»⁵. En efecto,

«El término *mobbing* procede del verbo inglés *to mob*, que los diccionarios traducen como «regañar, atacar, maltratar, asediar». En cuanto al sustantivo, *mob* significa «muchedumbre, jauría». No hay que olvidar que en inglés *Mob*, con mayúscula, significa «mafia». El origen del término muestra bien a las claras que se trata de un fenómeno de grupo y, por extensión, sugiere que los métodos no son siempre muy claros»⁶.

Posteriormente, los estudios sobre el tema se han ido centrando en el ámbito laboral por la importancia que el fenómeno ha adquirido en las relaciones de trabajo.

2. Definición y requisitos del acoso moral en el trabajo

El acoso moral en el trabajo, en palabras de Marie-France Irigoyen, «se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo»⁷.

De esta definición se deducen algunos requisitos del acoso moral en el trabajo, que se pueden ordenar de la siguiente manera:

- a) «Conducta abusiva».

⁵ Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 69. Para saber más sobre el Profesor Heinz Leymann se puede visitar la página Web: <http://www.leymann.se/>.

⁶ Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 70.

⁷ Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 19.

- b) Actuación repetitiva y sistemática⁸.
- c) Comportamiento discriminatorio⁹.
- d) Relaciones laborales asimétricas¹⁰.
- e) Dosificación del daño¹¹.
- f) Dificultad para probarlo¹².

En cuanto al ámbito en el que se da el acoso, lo encontramos tanto en el sector público como en el privado, si bien en el primero suele ser más contundente y se desarrolla durante períodos más largos¹³. Por otro lado, las víctimas del acoso son trabajadores de ambos sexos; no obstante, las estadísticas revelan un mayor índice de mujeres que de hombres acosados¹⁴.

⁸ «El acoso moral se caracteriza ante todo por la repetición. Son actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado, pueden parecer anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierten en destructivas»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 30.

⁹ «Prácticamente se podría afirmar que todo acoso es discriminatorio, ya que señala el rechazo a una diferencia o a una particularidad de la persona. La discriminación se suele disimular, ya que está prohibida por ley y por ello, a menudo, se convierte en acoso moral»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 92.

¹⁰ Es decir, el acoso suele tener lugar de superiores jerárquicos a subordinados (aunque también puede darse entre iguales e, incluso, de subordinados a superiores jerárquicos): «el acoso moral no se establece en una relación simétrica como el conflicto, sino en una relación dominante-dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. Cuando eso ocurre dentro de un cuadro de relación de subordinación, es un abuso de poder jerárquico y la autoridad legítima sobre el subordinado se convierte en dominio sobre una persona»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 28.

¹¹ «El acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 19.

¹² «El acoso moral se sitúa, al menos al principio, a partir de percepciones mínimas y por ello es tan difícil de probar en el sentido jurídico del término»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 191. Además, «dada la naturaleza extremadamente sutil y oculta de los hechos de acoso moral, no es fácil aportar pruebas de ello. Muy a menudo, el asalariado sólo toma conciencia de su situación cuando ya es muy tarde, cuando está muy afectado y de baja laboral»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 297.

¹³ «El acoso moral toma formas distintas según el sector. En el privado, es más brutal, dura menos y se suele terminar con la marcha de la víctima de la empresa. En el sector público, el acoso moral puede durar varios años, en ocasiones incluso decenas de años, ya que, en principio, las personas están protegidas y no pueden ser despedidas a menos que cometan una falta muy grave»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 110.

¹⁴ Como indica el señor López Garrido en su intervención en el debate sobre la Toma en Consideración de la Proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, mencionada en la nota número 1 de este trabajo, «sería una buena forma de celebrar

3. La repercusión del acoso moral en el trabajo: el daño individual, social y económico

El acoso moral produce daños en diversos ámbitos. Nosotros queremos destacar el que afecta al individuo (daño físico y psicológico), a la sociedad (daño social) y a la economía (daño económico).

En lo que respecta al individuo, el acoso moral puede llegar a producir efectos devastadores en su salud física y psíquica. Los estudiosos del tema han establecido grados de «mobbing» en consideración a los efectos¹⁵, pero la mayor parte está de acuerdo en que se pone en serio peligro la salud del trabajador. Como indica María Concepción Sáez Navarro, el acoso moral «produce un deterioro en la salud y en la vida familiar, laboral y social, hasta llegar a producir enfermedad e incapacidad»¹⁶.

En efecto, el acoso moral es una agresión, una violencia psíquica, cuyo dosificación va alterando los síntomas del acosado. Lo que al principio se atribuye al estrés del trabajo, al cabo de un tiempo, produce «un trastorno físico manifiesto», que «deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso hasta cambios duraderos de su personalidad»¹⁷.

el día 8 de marzo, Día de la Mujer Trabajadora, aprobar esta proposición de ley porque las mujeres son las que siempre se llevan la peor parte y también las que sufren más acoso moral. Según María Irigoyen, una psicóloga francesa estudiosa del acoso moral, el 70 por ciento de los acosos se produce sobre mujeres y el 30 por ciento, sobre hombres. También esto es lógico, teniendo en cuenta que son las mujeres las que tienen las peores condiciones laborales y la mayor precariedad»: Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente, Año 2002, VII Legislatura, Núm. 141, Sesión Plenaria núm. 135, celebrada el martes, 5 de marzo de 2002, página 7135.

¹⁵ «Además, se suele distinguir la gravedad del «mobbing» en función de sus efectos y se considera «mobbing» de primer grado cuando el individuo logra resistir, escapar, o consigue reincorporarse al mismo o similar puesto de trabajo; de segundo grado, si no puede resistir ni escapar inmediatamente, sufre incapacidad mental o física, temporal o prolongada, y tiene dificultades para reincorporarse al trabajo. Si el «mobbing» es de tercer grado, la persona afectada es incapaz de reincorporarse al trabajo y sus efectos hacen improbable la rehabilitación, a menos que sea sometido a tratamiento especializado»: Sáez Navarro, María Concepción, «Algunas cuestiones sobre el «mobbing» en el trabajo», *Aranzadi Social*, núm. 10, septiembre 2001, p. 47.

¹⁶ Sáez Navarro, María Concepción, *Op cit.*, p. 50.

¹⁷ Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 145.

El objetivo del acosador es minar lenta y sutilmente la autoestima del trabajador, hasta llegar a hacerle creer que el principal responsable de su padecimiento es el mismo por su escasa valía o capacidad¹⁸.

Los efectos perjudiciales del acoso van más allá del individuo que lo sufre y acaban por trasladarse a la sociedad en su conjunto¹⁹. La amenaza que el acoso representa para la sociedad se basa en el modelo de relación humana que pretende instaurar. Un relación basada en el abuso, en el miedo y en la discriminación. Los valores sociales que se derivan del acoso moral chocan frontalmente con los principios éticos en los que se pretende basar la convivencia humana del Estado social y democrático de Derecho.

La sociedad no debería ser permisiva con este tipo de conflictos. No debería ignorarlos por el bien de las generaciones futuras. Si queremos que principios de convivencia tan valiosos como el respeto mutuo, la tolerancia e, incluso, la solidaridad prevalezcan en un mundo cada vez más aparentemente sensible ante las violaciones de los derechos humanos, se debería poner freno rápida y contundentemente a comportamientos de estas características²⁰. Como dice Marie-France Irigoyen, «no son las leyes ni los textos los que resuelven los problemas, son más bien los hombres y las mujeres»²¹; a lo que yo añadiría: los hombres y las mujeres que conforman la sociedad.

Desde mi punto de vista, es una incongruencia que los Estados del primer mundo se gasten cantidades ingentes en obras sociales internas o en operaciones internacionales humanitarias (tengan o no carácter militar) y permitan, al mismo tiempo, que miles de sus trabajadores se enfrenten

¹⁸ «El «mobbing», al contrario que la violencia física o el acoso sexual, parece ser un proceso más «silencioso» y sutil que conduce a un aumento de confusión y a la disminución de la autoestima de la víctima, sintiéndose incluso responsable de lo que sucede»: Sáez Navarro, María Concepción, *Op cit.*, p. 50.

¹⁹ «El acoso moral también genera un clima de inquietud, de miedo y de precarización que se extiende a toda la sociedad. En tiempos de mundialización, de reestructuraciones y de fusiones de empresas, estos procedimientos conducen a la gente a perder la confianza en sí misma y a dejar de implicarse en el mundo laboral»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 108.

²⁰ «La elección del término *moral* significa una toma de postura. Se trata, efectivamente, de bien y de mal, de lo que se hace y de lo que no se hace, de lo que consideramos aceptable en nuestra sociedad y de lo que rechazamos. No se puede estudiar dicho fenómeno sin tener en cuenta la perspectiva ética o moral, ya que uno de los denominadores comunes entre las víctimas del acoso moral es el sentimiento de haber sido maltratadas, despreciadas, humilladas, rechazadas»: Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 17.

²¹ Irigoyen, Marie-France, *Op cit.*, p. 276.

diariamente a una pesadilla que atenta contra la concepción más elemental de la dignidad humana. Y ello, además, en el contexto laboral; un contexto del que el individuo no puede prescindir fácilmente porque sigue siendo su principal fuente de subsistencia y de realización personal.

Finalmente, el acoso moral también repercute negativamente en el plano económico. Perjudica tanto la microeconomía de la organización a la que pertenece el trabajador, como la macroeconomía del país que no sabe o no quiere adoptar medidas eficaces contra el problema. En este sentido, se puede tener en cuenta tanto el gasto sanitario que representa para el Estado hacer frente al tratamiento que requieren las víctimas de acoso moral, como el gasto social derivado de las bajas laborales por incapacidad transitoria o permanente²².

4. El Derecho y el acoso moral en el trabajo

El Derecho es en esta cuestión, como en muchas otras, una pieza fundamental para proporcionar a la sociedad, y en particular a las víctimas del acoso, medios eficaces de defensa y de resarcimiento de los daños producidos.

En este ámbito es necesario analizar:

- a) Los planteamientos jurisprudenciales entorno al acoso moral en el trabajo.
- b) La relación entre el acoso moral y los derechos fundamentales, como consecuencia de la amenaza que aquel representa para algunos de estos.
- c) Los mecanismos de defensa que el ordenamiento jurídico, concretamente el español, pone a disposición del trabajador para que éste pueda evitar las situaciones de acoso, así como los medios de que dispone la víctima de un acoso perpetrado para obtener el resarcimiento o reparación del daño provocado.

²² Como indica el señor López Garrido en su intervención en el debate sobre la Toma en Consideración de la Proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, mencionada en la nota número 1 de este trabajo, «alguien considera que en este país podemos estar en torno a los 5.000 millones de pesetas de gasto al año como consecuencia del acoso moral, lo que hace que sea absolutamente oportuna la regulación de este asunto»: Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente, Año 2002, VII Legislatura, Núm. 141, Sesión Plenaria núm. 135, celebrada el martes, 5 de marzo de 2002, página 7134.

- d) Los beneficios que pueden derivar de la existencia de una normativa que de modo expreso sancione el acoso moral en el trabajo.

4.1. La Jurisprudencia y el acoso moral en el trabajo

La actuación de los Tribunales de Justicia en España en los casos de acoso moral en el trabajo está siendo muy valiosa en la caracterización jurídica del fenómeno y en la delimitación de los mecanismos de defensa.

La Jurisprudencia está contribuyendo a aclarar diversos aspectos del problema. Se pueden mencionar los siguientes:

- a) Definición: así, la Sentencia 143/2001 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 30 de abril de 2001²³, (que confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Navarra), la Sentencia 81/2002 del Juzgado de lo Social número 3 de Vigo, de 28 de febrero de 2002²⁴, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Granada 244/2002 de 24 de mayo²⁵, la Sentencia 243/2003 del Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona, de 21 de mayo de 2003²⁶ y, sobre todo, la Sentencia

²³ «Al tratarse de un supuesto de «Mobbing», caracterizado, como con todo acierto expone la Magistrada de instancia, por ser una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral» (F.J. 3º).

²⁴ «Viene considerándose el mobbing o acoso moral, como una forma de acoso en el trabajo, por medio de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores contra esa persona, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador objeto de la misma» (F.J. 5º).

²⁵ «Como es sabido el acoso moral, conocido también como mobbing, constituye un ataque contra la dignidad, estima e imagen de la persona, constituyendo un ataque repetitivo y duradero en el tiempo cuya finalidad no es otra que, a través de una agresividad que tiene su reflejo de forma no física, destruir, desacreditar, desconsiderar, aislar e incluso, a veces, comprometer la salud del trabajador, con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo que desintegre la propia dignidad humana» (F.J. 2º).

²⁶ «Si por acoso profesional se entiende la situación en la que se halla un trabajador que se ve sometido por otra u otras personas en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles y si para que exista tal acoso deben concurrir actuaciones negativas graves contra el trabajador afectado, que se prolonguen a lo largo del tiempo, que dichas actuaciones provengan de compañeros o superiores, que repercutan en la salud física o psicológica de aquél y que su finalidad exclusiva sea que el trabajador afectado cese de su puesto de trabajo...» (F.J. 3º).

- 291/2002 del Juzgado de lo Social número 2 de Girona, de 17 de septiembre de 2002²⁷.
- b) Modalidades: en este apartado podemos citar la Sentencia 238/2001 del Juzgado de lo Social de Madrid número 33, de 18 de junio de 2001²⁸ (confirmada por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 20 de noviembre de 2001).
- c) Consecuencias: cabe mencionar la Sentencia 4711/2001 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 30 de mayo de 2001²⁹ (que confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Barcelona, de 18 de enero de 2000), la Sentencia 284/2002 del Juzgado de lo Social número 25 de Madrid de 15 de julio de 2002³⁰ y nuevamente la Sentencia 81/2002 del Juzgado de

²⁷ «Sin desmerecer otras traducciones, mobbing puede –y creo que debe– ser traducido jurídicamente, como «presión laboral tendenciosa», al definirse como aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral» (F.J. 5º). En esta sentencia se incluye, además, un estudio muy interesante sobre la definición propuesta, que se reitera en otras sentencias del mismo Juzgado, como la 285/2003, de 23 de septiembre de 2003.

²⁸ «Resulta evidente que su desarrollo (se refiere al acoso moral) se lleva a cabo a través de las relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo y por tanto sus formas de expresión, presentan múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario y trabajador configura el contrato laboral. En unos casos el empresario puede ser sujeto activo del acoso y en otros espectador, no por ello exento de responsabilidad, de situaciones entre compañeros de trabajo vinculados o no jerárquicamente en las que se cause por una persona o incluso por el colectivo ese hostigamiento a un determinado trabajador» (F.J. 3º).

²⁹ «El fallecimiento del trabajador fue consecuencia directa de la gravísima depresión en que vivía sumido y ésta tuvo su origen e inicio en la decisión empresarial de cambiarle de puesto de trabajo, por lo que el nexo causal entre enfermedad (y suicidio) y el trabajo ha quedado plenamente establecido, sin que la Mutua recurrente haya aportado prueba alguna que desvirtuará o rompiera tal relación» (F.J. único). «Ha quedado claramente establecido que el inicio de la depresión del trabajador fue consecuencia del cambio de puesto de trabajo, que la misma degeneró en depresión mayor ante la falta de soluciones por parte del trabajador para enfrentar su nueva situación y su íntima convicción de que era la empresa y no él la que debía reconocer su dedicación, finalmente decidió resolver el conflicto en la única forma que su cerebro enfermo podía decidir» (F.J. único).

³⁰ «No obstante lo anterior, llegamos a un aspecto que podría ser el único indicio del pretendido acoso moral y de lo cual se hace eco el decimocuarto hecho declarado probado, que lógicamente se da por reproducido en aras a la brevedad. ↯ Como allí se infiere, le ha sido diagnosticada de un «trastorno adaptativo con síntomas de ansiedad» y propuesto tratamiento farmacológico. Sin embargo, el Informe Médico que parcialmente se transcribe, no concreta el origen de su enfermedad a juicio del psiquiatra que le atiende, pues es

lo Social número 3 de Vigo, de 28 de febrero de 2002³¹, la Sentencia 143/2001 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 30 de abril de 2001³² y la Sentencia 291/2002 del Juzgado de lo Social número 2 de Girona, de 17 de septiembre de 2002³³.

- d) Condiciones para la defensa judicial: sobre este punto se puede hacer referencia, una vez más, a la Sentencia 238/2001 del Juzgado de lo Social de Madrid número 33, de 18 de junio de 2001³⁴.

sumamente cauteloso a la hora de afirmar que todo se lo ha referido la paciente, pero sin que de su estudio haya llegado a la conclusión de que tales relatos se ajusten a la realidad. ↯ Tampoco concede especial gravedad a ese diagnóstico, lo que se infiere de su propia caracterización, ya que sólo habla de «trastorno» y de meros «síntomas»; de tal manera que no propone la baja médica, ni la actora la obtiene de su Médico de Cabecera; lo cual en este caso cobraría especial importancia, ya que si el Psiquiatra observa una relación tan directa entre ese trastorno y su asistencia al trabajo, por el inevitable contacto directo con el señor L., debería haberla propuesto de manera inmediata. ↯ Igualmente se ha de resaltar la fecha en la que por primera vez acude a los Servicios de Salud Mental de esta Comunidad Autónoma, febrero de 2002, sin que con anterioridad ninguna otra institución pública o privada le haya diagnosticado similar padecimiento, pese a que dice arrastrar esa situación desde el año 2000; no existiendo tampoco baja médica alguna durante todo ese tiempo. ↯ Pero es que además, cuando acude a dichos Servicios, una Asociación en su nombre ya ha iniciado las actuaciones que después desembocan en esta demanda, aspecto éste también sugerente y digno de tener en cuenta dentro del conjunto de esta argumentación» (F.J. 10º).

³¹ «Debe tenerse en cuenta, como señaló el Perito, que el trastorno adaptativo que sufre la actora, vino no sólo del acoso sufrido, sino también de la sensación de indefensión ante la inactividad de la Empresa ante sus denuncias, siendo de destacar que tal reacción de stress y ansiedad, como señaló el Perito, y recogen los estudiosos en la materia, suele ser una de las consecuencias más frecuentes del “mobbing”» (F.J. 6º).

³² «la enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo, cuya conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la actora, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece. En base a lo que, al ser conforme a derecho la Resolución judicial recurrida, procede en consecuencia desestimar el recurso y confirmar íntegramente el fallo combatido» (F.J. 4º).

³³ «A su vez cualquier aproximación al problema del mobbing parte de los efectos devastadores que tiene, tanto por la patología grave que en muchos casos va aparejada en la víctima (depresión, trastornos de ansiedad, insomnio, suicidio, ...), como por el coste que tiene la situación para la propia empresa (despidos, bajas por enfermedad, crisis en el ambiente laboral...) o para el sistema público de salud» (F.J. 4º).

³⁴ «Quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso demuestre:

4.2. Los derechos fundamentales y el acoso moral en el trabajo

El ordenamiento jurídico debe reaccionar frente al acoso moral porque el mismo representa un atentado contra los derechos fundamentales, en concreto:

- a) El acoso moral atenta contra la dignidad de la persona humana.
- b) El «mobbing» conculca por discriminatorio el principio de igualdad.
- c) El psicoterror laboral supone una violación clarísima del derecho a la integridad física y moral.

En rigor, el respeto a la dignidad humana no es un derecho fundamental, sino un presupuesto que hace posible la existencia de los derechos fundamentales. De esta forma, si, como indica la Constitución, la dignidad de la persona es «fundamento del orden político y de la paz social»³⁵, el acoso moral en sí mismo no se puede conciliar de ninguna manera con este principio de convivencia señalado constitucionalmente. Donde haya acoso moral habrá un ataque a la dignidad de la persona (del trabajador), sean cuales sean los daños psicofísicos que pueda sufrir la víctima o la clase de discriminación en la que el acoso se pueda basar.

En efecto, el acoso también supone un atentado contra la igualdad, en este caso, la igualdad con la que merecen ser tratados todos los trabajadores. El acoso es discriminatorio porque el que acosa está tratando (maltratando, en verdad) a su víctima de forma distinta que al resto de los trabajadores y porque, normalmente, la diferencia de trato se basa en la apreciación subjetiva y arbitraria de una circunstancia «personal o social»³⁶ amparada por la prohibición constitucional de discriminar.

↵ -Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido. ↵ -Que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología» (F.J. 3º).

³⁵ Artículo 10 apartado 2 de la Constitución Española de 1978.

³⁶ Artículo 14 de la Constitución Española de 1978.

Finalmente, tampoco plantea ninguna duda el daño que el acoso moral provoca en el derecho a la «integridad física y moral»³⁷ de los trabajadores. Como indica José Pablo Aramendi Sánchez,

«Protegiendo en definitiva el artículo 15 Constitución Española un haz de derechos englobados bajo el término «incolumidad personal», quien es víctima de acoso moral ha sufrido una agresión que traspasa la frontera que dicha incolumidad personal establece como inexpugnable y por tanto ha visto perjudicado su derecho fundamental a su integridad personal, física y moral, siendo susceptible de recibir la total respuesta protectora prevista por el ordenamiento para estos supuestos»³⁸.

Diversos planteamientos jurisprudenciales avalan esta interpretación. Se puede citar la Sentencia 238/2001 del Juzgado de lo Social de Madrid número 33, de 18 de junio de 2001³⁹ (confirmada por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 20 de noviembre de 2001), la Sentencia 531/2002 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 26 de febrero de 2002⁴⁰, (que confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de San Sebastián, de 17 de septiembre de 2001) y la Sentencia 243/2003 del Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona, de 21 de mayo de 2003⁴¹.

4.3. La defensa jurídica contra el acoso moral en el trabajo

Si bien es cierto, como comentaremos ampliamente en el último punto de este trabajo, que en España no hay una regulación específica de carácter

³⁷ Artículo 15 de la Constitución Española de 1978.

³⁸ Aramendi Sánchez, José Pablo, “Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial”, *Aranzadi Social*, núm. 2, Abril 2002, p. 64.

³⁹ «Así descrito el acoso moral no cabe duda que constituye un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden en libre desarrollo de su personalidad y que desde esta perspectiva este acoso constituye un atentado al derecho a la integridad moral que protege el art. 15.1 Constitución Española» (F.J. 3º).

⁴⁰ En esta sentencia el Tribunal considera adecuada la cita de la Sentencia 238/2001 del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, de fecha 18 de junio de 2001, procedimiento 298/2001.

⁴¹ «Si por acoso profesional se entiende la situación en la que se halla un trabajador que se ve sometido por otra u otras personas en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles..., dichas actuaciones se ven impedidas por la protección otorgada por la propia Constitución que, en su artículo 9.2. establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad e igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos..., o el artículo 15 que garantiza la integridad física y moral de las personas...» (F.J. 3º).

jurídico sobre el acoso moral en el trabajo, ello no significa que no haya protección jurídica contra aquel⁴².

Así, el que sufra o haya sufrido acoso moral en el trabajo tiene varios mecanismos jurídicos de defensa:

- a) La resolución del contrato de trabajo, al amparo del artículo 49 apartado 1, letra j) del Estatuto de los Trabajadores⁴³. Como explica José Pablo Aramendi Sánchez,

«La norma habilitante sería entonces, cuando el acosador es el propio empresario, el artículo 50.1.a) ET: modificaciones sustanciales en sus condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscaben su dignidad. A su vez en el apartado c): cualquier incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, encontrarán encaje las acciones de responsabilidad que contra éste se pudieran emprender por inobservancia de sus deberes de vigilancia o protección de la salud, cuando el agresor fuera uno o varios compañeros de trabajo y el empleador no adoptara las oportunas medidas para corregir la situación»⁴⁴.

- b) Cuando el trabajador no desee poner fin a la relación laboral, puede «solicitar en este supuesto que se dicte sentencia que ordene al agresor que cese en sus prácticas»⁴⁵. Siguiendo a José Pablo Aramendi Sánchez,

«El sometido a acoso moral en sentido estricto mediante prácticas que pongan en riesgo o efectivamente perjudiquen su integridad física o moral, ..., podrá interesar que se dicte sentencia que declare que la conducta del agresor constituye un atentado al derecho fundamental a la integridad, ordene al agresor que cese en sus prácticas y repare las consecuencias del acto ilícito. Esta petición podrá articularse tanto por el procedimiento específico de tutela, previsto en el artículo 175 y ss. LPL en cuyo caso resultarán de aplicación las especificidades procesales que le son propias y que redundan en una mayor garantía, o por el procedimiento ordinario en cuyo caso el procedimiento deberá ignorar su

⁴² «Me da la impresión de que se nos está presentando un panorama que parte de una situación actual de desprotección legal y judicial a mi entender equivocada»: Aramendi Sánchez, José Pablo, *Op cit.*, p. 63.

⁴³ «La solución más eficaz, aunque no la única que ofrece el ordenamiento, entendiéndolo por eficaz aquella que reconozca la existencia del acoso, lo erradique y fije indemnizaciones resarcitorias y reparadoras a favor de la víctima, es la resolución del contrato que se configura como el procedimiento más adecuado, sin perjuicio de otras alternativas de las que más adelante trataré, para la voluntaria decisión del trabajador agredido de resolver el contrato con fundamento en el incumplimiento empresarial de sus obligaciones, artículo 49.1.j) ET (RCL 1995, 997)»: Aramendi Sánchez, José Pablo, *Op cit.*, p. 70.

⁴⁴ Aramendi Sánchez, José Pablo, *Op cit.*, p. 70-71.

⁴⁵ Aramendi Sánchez, José Pablo, *Op cit.*, p. 76.

aplicación. Sea cual sea la vía elegida la pretensión en este caso culminará con una sentencia que impondrá obligaciones de hacer o de no hacer cuya ejecución deberá en su caso interesarse a través del artículo 705 y ss. LECiv sin perjuicio obviamente del carácter directamente ejecutivo de la sentencia que se dicte para el supuesto de que se siga la vía del procedimiento de tutela, tal como establece el artículo 301 LPL»⁴⁶.

En los supuestos en los que se alegue que el acoso moral ha dado lugar a una vulneración de derechos fundamentales, la víctima debe demostrar la existencia del daño: «no bastará aportar indicios de los que razonablemente sospechar que se ha acosado, sino que habrá que demostrarlo como hecho cierto»⁴⁷. En este sentido, hay que tener en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de inversión de la carga de la prueba en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales: se puede citar la reciente STC 49/2003, de 17 de marzo de 2003⁴⁸.

4.4. La necesidad de una regulación jurídica específica del acoso moral en el trabajo.

La importancia social y laboral que ha adquirido en las últimas décadas el acoso moral en el trabajo permite afirmar que se hace necesaria una regulación jurídica específica. Entendemos que la inclusión en el ordenamiento jurídico español de esta normativa contribuiría a facilitar la defensa de los derechos fundamentales amenazados por el acoso psicológico. Como sostiene Juan B. Lorenzo de Membiela, «su tipificación legal deberá contribuir a precisar este fenómeno laboral evitando crear

⁴⁶ Aramendi Sánchez, José Pablo, *Op cit.*, p. 76.

⁴⁷ Aramendi Sánchez, José Pablo, *Op cit.*, p. 83.

⁴⁸ «Es sabido que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (por todas, SSTC 90/1997, de 6 de mayo, y 66/2002, de 21 de marzo). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre). El indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (SSTC 87/1998, de 21 de abril; 293/1993, de 18 de octubre; 140/1999, de 22 de julio; 29/2000, de 31 de enero; 207/2001, de 22 de octubre; 214/2001, de 29 de octubre; 14/2002, de 28 de enero; 29/2002, de 11 de febrero, y 30/2002, de 11 de febrero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada» (F.J. 4º).

indefiniciones conceptuales que erosionen gravemente las obligaciones del trabajador o funcionario»⁴⁹.

Algunos países europeos (Francia, Bélgica y Suecia) han incorporado a sus ordenamientos jurídicos regulaciones específicas sobre el problema desde hace algunos años. Como dice Iñiqui Piñuel y Zabala,

«La experiencia de la regulación legal en dichos países no ha terminado con el problema del mobbing, pero sí ha servido al menos para reducir su incidencia y, sobre todo, para desplegar una importante labor de concienciación de la sociedad acerca de la gravedad del problema, ayudando a las víctimas a reconocer el problema desde el principio. Las personas que en estos países son víctimas del acoso laboral tienen mayor facilidad para reconocer de qué se trata, y pueden identificar y tratar de poner remedio al problema»⁵⁰

Aunque no representa una regulación específica, se puede considerar un avance significativo el realizado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social⁵¹, en lo que a la conceptualización legal del acoso se refiere. Uno de los objetivos de dicha ley es el de establecer «diversas medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato»⁵², teniendo presente la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, Relativa al Establecimiento de un Marco General para la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación⁵³, que «pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual»⁵⁴. Siguiendo los pasos de la Directiva⁵⁵, la ley española define el acoso en el artículo 28 apartado 1, letra d) de la siguiente manera:

⁴⁹ Lorenzo de Membiela, Juan B., *El acoso moral en el trabajo: elementos integrantes, trascendencia jurídica e iniciativas legislativas para su tipificación legal*, Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid, n.º 14, 2002 (p. 10):

http://www.comadrid.es/pres_serv_juridicos/revista_juridica/numero14/estudio_4.htm.

⁵⁰ Piñuel y Zabala, Iñiqui, *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Círculo de Lectores, Barcelona, 2002 (p. 273).

⁵¹ B.O.E. núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

⁵² Exposición de Motivos de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social: punto III.

⁵³ Diario Oficial de la Comunidades Europeas, núm. L 303, del 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22.

⁵⁴ Exposición de Motivos de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social: punto III.

⁵⁵ El artículo 2 apartado 3 de la mencionada Directiva establece un concepto de acoso: «El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la

«Acoso: 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 esto hay que añadir la reforma del artículo 4, apartado 2, letra e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que la ley deja redactado de la siguiente manera:

«Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

No obstante, es preciso aclarar que las Cortes Generales en España no han sido ajenas al debate en torno a la aprobación de una regulación jurídica específica sobre el acoso moral. En sede parlamentaria, el problema se ha abordado desde varios frentes y en ambas Cámaras: ha habido una Moción en el Senado⁵⁶, una Proposición no de Ley⁵⁷ y varias iniciativas legislativas en el Congreso de los Diputados.

Respecto a la Moción debatida en el Pleno del Senado, los parlamentarios presentes en la sesión del 19 de junio de 2001, aprobaron por unanimidad el siguiente texto:

«El Senado insta al Gobierno para que, en el marco de sus competencias, promueva las actuaciones necesarias y el estudio de las modificaciones normativas pertinentes, desarrolladas de forma coordinada con los Estados miembros de la Unión Europea, para

persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro»: Diario Oficial de la Comunidades Europeas, núm. L 303, del 2 de diciembre de 2000, p. 19.

⁵⁶ Moción ante el Pleno del Senado del Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progrés, por la que se insta al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones normativas necesarias para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo (Boletín Oficial de la Cortes Generales, Senado, VII Legislatura, Serie I: Boletín General, 18 de junio de 2001, núm. 219).

⁵⁷ Proposición no de Ley 161/000805 presentada por el Grupo Parlamentario Socialista sobre acoso moral en el trabajo (*mobbing*) (Boletín Oficial de la Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VII Legislatura, Serie D: General, 11 de junio de 2001, núm. 194).

evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo con el fin de eliminar las consecuencias negativas de todo tipo que tienen los trabajadores»⁵⁸.

En lo que atañe a la Proposición no de Ley debatida el 12 de noviembre de 2001 en la Comisión de Política Social y Empleo todos los grupos parlamentarios representados en la misma votaron unánimemente a favor del siguiente texto:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno, primero, para que en el marco de sus competencias apruebe las actuaciones necesarias y el estudio de las modificaciones normativas pertinentes desarrolladas de forma coordinada con los Estados miembros de la Unión Europea para evitar el acoso moral y hostigamiento psicológico en el trabajo, con el fin de eliminar las consecuencias negativas de todo tipo que tiene para los trabajadores. Segundo, para que establezca la información necesaria sobre el acoso moral en el trabajo entre los miembros de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que puedan reconocer su práctica cuando sea denunciado por la persona que lo sufre o lo observa en el desarrollo de su trabajo, a efectos del cumplimiento de su función de vigilancia y control en materia de prevención. Tercero, consecuencia de lo antedicho se analizará la eventual posibilidad de tipificar el acoso moral como riesgo laboral»⁵⁹.

En cuanto a las iniciativas legislativas, en la VI Legislatura se planteó la primera⁶⁰ y en la VII se debatieron tres más⁶¹. Ninguna de las proposiciones

⁵⁸ Diario de Sesiones del Senado, Pleno, Año 2001, VII Legislatura, Núm. 50, Sesión del Pleno, celebrada el martes, 19 de junio de 2001 (p. 2797).

⁵⁹ Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Comisiones, Año 2001, VII Legislatura, Núm. 368, Política Social y Empleo, sesión núm. 15, celebrada el lunes, 12 de noviembre de 2001 (p. 12107).

⁶⁰ Proposición de Ley 122/000249 Inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores; presentada por el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida del Congreso de los Diputados (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VI Legislatura, Serie B: Proposiciones de Ley, 1 de marzo de 1999, núm. 280-1).

⁶¹ Nos estamos refiriendo a: 1) la Proposición de Ley 122/000157 Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista del Congreso de los Diputados (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VII Legislatura, Serie B: Proposiciones de Ley, 23 de noviembre de 2001, núm. 175-1); 2) la Proposición de Ley 122/000158 Orgánica por la que se incluye un artículo 314 bis en el Código Penal tipificando el acoso moral en el trabajo, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista del Congreso de los Diputados (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VII Legislatura, Serie B: Proposiciones de Ley, 23 de noviembre de 2001, núm. 176-1); 3) la Proposición de Ley 122/000169 Inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores, presentada por el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida del Congreso de los Diputados

de ley aludidas superaron el trámite de la toma en consideración⁶² en el Congreso de los Diputados.

Votaron en contra de la Proposición de Ley 122/000249 Inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores (presentada por el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida del Congreso de los Diputados en la VI Legislatura) el Grupo Nacionalista Vasco, el Grupo Catalán de Convergencia i Unió y el Grupo Parlamentario Popular⁶³.

Se opuso a la Proposición de Ley 122/000157 Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, y a la Proposición de Ley 122/000169 Inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores (presentadas, respectivamente, por el Grupo Parlamentario Socialista y el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida del Congreso de los Diputados en la VII Legislatura) el Grupo Parlamentario Popular⁶⁴.

Votaron en contra de la Proposición de Ley 122/000158 Orgánica por la que se incluye un artículo 314 bis en el Código Penal tipificando el acoso moral en el trabajo, (presentada por el Grupo Parlamentario Socialista del

(Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VII Legislatura, Serie B: Proposiciones de Ley, 25 de enero de 2002, núm. 191-1).

⁶² Artículos 124 y ss. del Reglamento del Congreso de los Diputados.

⁶³ El trámite de la toma en consideración tuvo lugar el 23 de marzo de 1999 con el siguiente resultado: votos emitidos, 298; a favor, 137; en contra, 157; abstenciones, cuatro (Cortes Generales, Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente, año 1999, VI Legislatura, núm. 224, sesión plenaria núm. 216, celebrada el martes, 23 de marzo de 1999).

⁶⁴ El trámite de la toma en consideración de la Proposición de Ley 122/000157 Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista del Congreso de los Diputados, tuvo lugar el 5 de marzo de 2002 con el siguiente resultado: votos emitidos, 292; a favor, 123; en contra, 158; abstenciones, 11 (Cortes Generales, Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente, año 2002, VII Legislatura, núm. 141, sesión plenaria núm. 135, celebrada el martes, 5 de marzo de 2002). El trámite de la toma en consideración de la Proposición de Ley 122/000169 Inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores, presentada por el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida del Congreso de los Diputados, tuvo lugar el 5 de marzo de 2002 con el siguiente resultado: votos emitidos, 291; a favor, 122; en contra, 157; abstenciones, 12 (Cortes Generales, Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente, año 2002, VII Legislatura, núm. 141, sesión plenaria núm. 135, celebrada el martes, 5 de marzo de 2002).

Congreso de los Diputados en la VII Legislatura) el Grupo Catalán de Convergencia i Unió y el Grupo Parlamentario Popular⁶⁵.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ARAMENDI SÁNCHEZ, José Pablo (2002), «Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial», *Aranzadi Social*, núm. 2, Abril 2002, pp.49-86.
- IRIGOYEN, Marie-France (2001), *El acoso moral en el trabajo*, Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona, pp. 300.
- LORENZO DE MEMBIELA, Juan B. (2002), «El acoso moral en el trabajo: elementos integrantes, trascendencia jurídica e iniciativas legislativas para su tipificación legal», *Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid*, n^o 14, 2002 http://www.comadrid.es/pres_serv_juridicos/revista_juridica/numero14/estudio_4.htm.
- PIÑUEL Y ZABALA, Iñiqui (2002), *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Círculo de lectores, Barcelona, pp. 286.
- SÁEZ NAVARRO, María Concepción (2001), «Algunas cuestiones sobre el «mobbing» en el trabajo», *Aranzadi Social*, núm. 10, septiembre 2001, pp. 45-51.

⁶⁵ El trámite de la toma en consideración tuvo lugar el 28 de mayo de 2002 con el siguiente resultado: votos emitidos, 279; a favor, 114; en contra, 163; abstenciones, dos (Cortes Generales, Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente, año 2002, VII Legislatura, núm. 165, sesión plenaria núm. 159, celebrada el martes, 28 de mayo de 2002).