

***PSICOLOGÍA
IBEROAMERICANA***

Psicología Iberoamericana

ISSN: 1405-0943

psicología.iberoamericana@uia.mx

Universidad Iberoamericana, Ciudad de
México
México

González Trijueque, David; Delgado Marina, Sabino; García López, Eric
Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de Mobbing
Psicología Iberoamericana, vol. 18, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 8-18
Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915921002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de *Mobbing*

Expert Psychological Assessment in Mobbed Workers

David González Trijueque

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, ESPAÑA

Sabino Delgado Marina

PLATAFORMA DE LA COMUNIDAD DE MADRID CONTRA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL (PRIDICAM), ESPAÑA

Eric García López

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA "BENITO JUÁREZ" DE OAXACA, MÉXICO*

RESUMEN

El acoso laboral (*mobbing*) constituye un área de estudio de especial interés en la actualidad. Se trata de un fenómeno de etiología multicausal y de naturaleza claramente interpersonal que hace referencia a continuados comportamientos negativos en el contexto laboral dirigidos contra uno o varios trabajadores por parte de sus superiores u otros compañeros. El *mobbing* es un problema psicosocial significativo, tanto por sus elevados porcentajes de prevalencia como por el daño que es capaz de originar en los trabajadores acosados. Por ello, es importante que el profesional de la psicología sea capaz de realizar una correcta valoración pericial de la víctima para que ésta pueda reclamar ante la justicia por el daño ocasionado. El objetivo del presente artículo es identificar algunas de las principales características del acoso laboral, así como sus consecuencias a nivel victimológico y facilitar aspectos metodológicos de interés en relación a la evaluación de este fenómeno dentro del contexto forense. Se realiza una aproximación teórica a la valoración pericial de la víctima de *mobbing*; además, se resaltan algunos aspectos significativos a considerar, ya que ésta es un área de la labor de los psicólogos, que como asesores técnicos y cualificados sobresale.

Descriptores: *Mobbing*, acoso laboral, psicología forense, victimología.

ABSTRACT

Nowadays, moral harassment (*mobbing*) constitutes an area of study of special interest. It is a question of a phenomenon of multicausal etiology and of clearly interpersonal nature that refers to continued negative acts at the workplace in which workers are directed against one or more on the part of their superiors or other companions.

Mobbing is a significantly psychosocial problem so much for its high prevalence percentages as for the damage that is capable of originating in the mobbed workers. In fact, it is important that the professional of the psychology is capable of realizing a correct expert assessment of the mobbed worker so that this one could protest in the Courts for the caused damage.

The aim of the present paper is to identify some of the principal characteristics of workplace bullying, as well as its victimological consequences and to facilitate interesting methodological aspects in relation to the assessment

*Para correspondencia: David González Trijueque, Juzgados de Getafe (Madrid). Avenida Juan Carlos I, s/n. 28905. E-mail: david_gonzalez@madrid.org. Tlfno.: 00 (34) 91 649 94 32. Fax: 91 649 94 87. Sabino Delgado Marina, C/ Libertad, 34 (posterior), 1ª planta. 28936 Móstoles (Madrid). E-mail: sabino_delgado@yahoo.es. Tlfno.: 00 (34) 661 623 467. Eric García López, Consejo Consultivo de la Comisión para la Defensa de los Derechos Humanos. Dirección de Investigación y Postgrado (DIP). Torre de Rectoría, interior de Secretaría Académica, 1ª planta. Avenida Universidad, s/n. 68120 Oaxaca. E-mail: ericgarcia@psicologiajuridica.org. Tlfno.: 00 (52) 951 50 20700, ext. 20148. Fax: 50 20700, ext. 20705.

of this phenomenon inside the forensic context. It is pretended to realize a theoretical approximation to the expert assessment of the mobbed worker as well as to propose significant aspects to consider. In fact, the labour of the psychologists takes a fancy fundamentally as advisers technical and qualified on this matter.

Key words: *mobbing, workplace bullying, forensic psychology, victimology.*

INTRODUCCIÓN

El contexto laboral presenta las características inherentes a cualquier organización social, estando además reguladas las relaciones que han de establecerse entre los distintos individuos y grupos para la realización de las tareas encomendadas (Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza & Sancho, 2001). Sin embargo, en el ámbito del trabajo también se producen relaciones interpersonales que no suelen merecer atención al no ser aspectos directamente relacionados con la realización de las tareas remuneradas y que son susceptibles de generar importantes problemas internos (Martín-Daza, Pérez-Bilbao & López, 1998).

Es a partir de ciertos comportamientos hostiles e intimidatorios que tienen su origen en las relaciones interpersonales establecidas dentro del lugar de trabajo cuando se comenzó a utilizar el concepto anglosajón de *mobbing*, término que se refiere a diversas conductas de acoso y hostigamiento que pueden manifestarse de forma muy heterogénea (Hirigoyen, 2001; Pérez-Bilbao et al., 2001; Piñuel, 2001). No obstante, el *mobbing* es considerado como una forma característica de estrés laboral que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier organización, entre los distintos individuos que la conforman (Martín-Daza et al., 1998).

El término *mobbing* ha sido utilizado en la literatura científica para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema en el lugar de trabajo (Martín-Daza et al., 1998). Dicho concepto deriva del verbo inglés *to mob*, que significa asaltar o acosar, aunque hay que señalar que en un principio dicho término no se utilizó para describir el acoso psicológico en el trabajo tal y como se emplea hoy en día (Leymann, 1996); de hecho, el origen del concepto se encuentra en la etología, siendo Konrad Lorenz, eminente etólogo

austriaco, quien lo utilizó para describir determinadas conductas grupales de animales, concretamente para referirse a los ataques de un grupo sobre un solo individuo de la misma especie, definiéndolo como “un ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie animal sobre un individuo más fuerte que ellos” (Davenport, Schwartz & Elliott, 2002). Sin embargo, al día de hoy no ha sido adoptada una definición internacional consensuada acerca del acoso psicológico en el lugar de trabajo; por ello, existe una gran variedad de términos para definir el fenómeno *mobbing*, siendo además a menudo mal utilizados y/o confundidos con otros riesgos psicosociales (por ejemplo, estrés laboral o *burnout*) (Arciniega, 2009; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003).

Heinz Leymann fue el primer autor en sugerir, durante la década de los ochenta, una definición operativa del concepto *mobbing* (Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Leymann (1996) lo definió como el encadenamiento, a lo largo de un lapso bastante corto, de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo; añadiendo además que se trata de una comunicación hostil y sin ética, que es dirigida de modo sistemático por uno (o varios) individuos contra otro, que debido a esta situación le coloca en una posición de indefensión y desvalimiento, y es activamente mantenido en ésta. Este hecho debe ocurrir de forma frecuente (al menos una vez a la semana) y durante un cierto tiempo (al menos seis meses). Aunque han sido desarrolladas posteriores definiciones, cabe destacar que todas ellas describen dicho fenómeno como “una forma de hostigamiento psicológico dentro del trabajo” (Di Martino, Hoel & Cooper, 2003), siendo una característica fundamental del acoso laboral la “prolongada y repetida exposición a conductas negativas” a los que está sometida la víctima, estableciéndose una situación laboral de conflictividad sistemática, persistente y en constante progreso (Ege, 2002; González-Trijueque, 2008; Piñuel,

2001). Por lo tanto, para que exista *mobbing* es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima la experimente, debiendo ésta ser consecuencia de la actividad laboral y en el lugar de trabajo, siendo requisito fundamental el que dicha presión sea tendenciosa (Escudero & Poyatos, 2004). Es decir, la situación de acoso tiene que presentar una finalidad, y esa finalidad no es otra que desestabilizar y minar emocionalmente al trabajador con el objetivo de deteriorar su capacidad laboral y desembarazarse de él, bien sea despidiéndole de la empresa o bien forzando su salida voluntaria (Ege, 2002; Piñuel, 2001).

Aunque el estudio del acoso laboral ha sido escaso a nivel internacional hasta la década de los ochenta, momento en el que comenzó a ser investigado en los países del norte de Europa (Einarsen, 2000), hay que destacar que hasta la fecha los datos empíricos alcanzados han resultado muy heterogéneos, debido en parte a las dificultades de definición conceptual del constructo *mobbing*, los distintos instrumentos de medida utilizados y el diverso origen sectorial de las muestras de estudio (González-Trijueque, 2008; González-Trijueque & Graña, 2009). Sin embargo, dichas limitaciones no han impedido que se hayan desarrollado importantes investigaciones de referencia a partir de las definiciones más operativas del concepto *mobbing* (Chappell & Di Martino, 1998; Einarsen, 2000; González-Trijueque, 2008; Leymann, 1996). De hecho, existe consenso a la hora de considerar el fenómeno del acoso laboral como un problema psicosocial con importante prevalencia dentro de la población activa (Zapf & Einarsen, 2001) y que es susceptible de originar graves consecuencias para los trabajadores acosados (Borrás, 2002; Einarsen & Mikkelsen, 2003; Leymann & Gustafsson, 1996; Matthiesen & Einarsen, 2004). Asimismo, se debe destacar que el fenómeno del acoso psicológico en el contexto laboral es demasiado complejo como para poder explicarlo con base en un único elemento, ya que se trata de un tipo de conflicto claramente multicausal, en el que influyen tanto variables de tipo individual (por ejemplo, personalidad del acosador y de la víctima) (González-Trijueque, 2008; González-Trijueque & Delgado, 2008a), como variables de tipo organizacional (por ejemplo, organización del trabajo, clima laboral) (Einarsen & Hauge, 2006; Hoel & Salin, 2003; Moreno, Rodríguez, Garrosa & Morante, 2004; Vartia, 1996).

FORMAS DE EXPRESIÓN, DINÁMICA Y TIPOLOGÍA DEL *MOBBING*

De la definiciones anteriormente expuestas se deduce la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar en los supuestos de acoso laboral, por una parte, a los “hostigadores/acosadores”, con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y, por otra, al “agredido/víctima,” con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio (Pérez-Bilbao et al., 2001). La expresión de las situaciones de acoso psicológico hacia un trabajador se manifiesta de diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos (Borrás, 2002; González-Trijueque, 2008; Pérez-Bilbao et al., 2001), pudiendo producirse las conductas de acoso de manera activa o por comisión, consistiendo entonces en gritos, insultos, reprensiones, intromisiones y obstaculizaciones del trabajo, humillaciones en público/privado, falsas acusaciones, etc. Sin embargo, también puede darse el *mobbing* por omisión o de manera pasiva, el cual se desarrolla en forma de restricciones en el uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a la información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo necesario para el trabajador, disminución o eliminación de la formación o el adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación, etcétera (Piñuel, 2001).

Leymann distinguió 45 conductas hostiles agrupadas en cuatro grupos que pueden ser de distinta naturaleza y llevados a cabo en el lugar de trabajo: 1) acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado (por ejemplo, intromisión en la vida personal del trabajador), 2) acciones contra el ejercicio de su trabajo (sobrecarga de trabajo, trabajo innecesario o por debajo de la calificación profesional), 3) manipulación de la comunicación o de la información manteniendo al acosado en una situación de ambigüedad de rol (por ejemplo, no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, aislándolo del resto de compañeros), y 4) situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etcétera (Pérez-Bilbao et al., 2001).

Dichas formas de manifestación del acoso se van desarrollando dentro de la dinámica propia de este tipo de situaciones; de hecho, la forma más habitual de

explicar el *mobbing* ha sido a través de un proceso que empieza de un modo insidioso y que pronto alcanza tal magnitud que es difícil el retorno al estado anterior (Einarsen et al., 2003). Las fases habituales por las que pasa una víctima de *mobbing* son: 1) conflicto (el origen suele hallarse en algún conflicto interpersonal que, lejos de ser resuelto, se cronifica), 2) estigmatización (caracterizada por comportamientos agresivos y por la manifestación de ataques psicológicos que ponen en marcha la dinámica de acoso propiamente dicha), 3) intervención desde la organización laboral (lo lógico, dada ya la magnitud del problema, es que en esta fase se tome conciencia de la situación que se está viviendo y se adopte un conjunto de medidas dirigidas a paliar y resolver los acontecimientos; sin embargo, esta fase suele no tener lugar), y 4) exclusión (la finalidad del acoso laboral es que el trabajador acosado termine abandonando la organización). Obviamente, el desarrollo completo de cada una de las fases anteriormente descritas implica que en ninguna se ha resuelto de manera satisfactoria el problema (Pérez-Bilbao et al., 2001).

Por otra parte, cabe destacar que la mayoría de los autores hablan de una tipología del acoso psicológico laboral muy similar, señalándose como principales tipos el vertical y el horizontal (González-Trijueque, 2008). El acoso vertical descendente, también denominado *bossing*, es aquel que se genera desde una posición superior en el organigrama empresarial, siendo el denominador común el que el superior se valga de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder (Piñuel, 2001), mientras que el horizontal es el que acontece entre posiciones jerárquicas iguales o similares, desde el punto de vista del organigrama empresarial, y puede producirse por problemas puramente personales, o bien porque alguno de los miembros del grupo no acepta las pautas de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto (Rodríguez-López, 2004). No se debe obviar que también existe el denominado acoso mixto, que incluye características del *bossing* y del acoso horizontal, ya que resulta inusual que el acoso horizontal persista como tal, de modo que resulta habitual que en algún momento se convierta en vertical descendente porque la jerarquía no hace nada al respecto o deja que continúe el acoso (Escudero & Poyatos, 2004; González-Trijueque, 2008). Asimismo,

aunque es el menos frecuente, también existe el denominado acoso vertical ascendente, y que generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque el puesto que ocupa es ansiado por alguno de ellos (Escudero & Poyatos 2004; González-Trijueque, 2008; Leymann, 1996).

CONSECUENCIAS VICTIMOLÓGICAS DEL *MOBBING*

Los efectos del acoso laboral pueden ser muy variados y proyectarse sobre ámbitos también muy diferentes, de hecho, no sólo el trabajador que se convierte en víctima los sufre, sino que, a medida que el problema se va desarrollando, comienzan a hacerse más evidentes las repercusiones para la propia organización de trabajo y el núcleo sociofamiliar del afectado (Einarsen & Hauge, 2006; Pérez-Bilbao et al., 2001). No obstante, en el presente artículo nos centraremos exclusivamente en los efectos victimológicos del *mobbing*.

Parte de la investigación sobre la materia se ha concentrado en valorar las consecuencias derivadas de las conductas de acoso laboral en los trabajadores acosados; de hecho, el *mobbing* es considerado como uno de los principales estresores psicosociales a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral (Pérez-Bilbao et al., 2001). A nivel clínico, la sintomatología que desarrollan los trabajadores sometidos a situaciones de acoso psicológico en su lugar de trabajo puede resultar muy diversa y heterogénea (González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2006; Leymann & Gustafsson, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2002b; Piñuel, 2001).

Las víctimas de acoso laboral sufren habitualmente diversas reacciones emocionales como temor, desesperanza, ansiedad, depresión y quejas psicosomáticas (Leymann, 1990); pueden aparecer en el trabajador acosado otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía, pudiendo llegar a verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (Matthiesen & Einarsen, 2004; Mikkelsen & Einarsen, 2002a). Así, por ejemplo, en un estudio realizado con

víctimas, O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998) hallaron que todas presentaban problemas de irritabilidad, ansiedad, sentimientos de depresión y un estado de hipervigilancia y desconfianza, siendo también muy habituales los problemas de autoestima y un amplio rango de somatizaciones. En la misma línea, Einarsen, Matthiesen & Skogstad (1998), a través de una muestra representativa de enfermeras que se percibían acosadas en su lugar de trabajo, encontraron elevados indicadores de *burnout*, insatisfacción laboral y bajos niveles de bienestar psicológico.

En España, respecto al estudio de la psicopatología desarrollada por las víctimas de acoso laboral, los datos obtenidos son similares a los que arrojaron los estudios internacionales (Borrás, 2002; Piñuel, 2001); por ejemplo, González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2006) indican que el acoso psicológico en el contexto laboral es causa de una severa psicopatología de instauración progresiva y que tiende a evolucionar hasta cronificarse, siendo el paranoidismo muy evidente y la sintomatología depresiva y somatizaciones muy habituales, detectándose una evidente correlación entre el acoso percibido y la sintomatología posteriormente desarrollada. Como puede apreciarse, el eje principal de las consecuencias que sufre el trabajador afectado por situaciones de *mobbing* suelen ser los problemas de ansiedad relacionados con la presencia de un miedo acentuado y un sentimiento constante de amenaza, pudiendo dicha ansiedad generalizarse a otras situaciones de la vida cotidiana tras situaciones de acoso prolongadas y generar otros problemas psicopatológicos (Einarsen & Mikkelsen, 2003; Zapf et al., 1996).

Asimismo, muchos trabajadores acosados en su lugar de trabajo presentan sintomatología de carácter postraumático, como es la reexperimentación de la situación de acoso percibida, sintomatología ansioso-depresiva, somatizaciones, irritabilidad, apatía, déficit de atención, falta de autoestima, fobia social, conductas evitativas, problemas de sueño, pesadillas y desconfianza hacia el entorno, indicadores que sugieren una sintomatología propia del trastorno por estrés postraumático (TEPT) (Einarsen & Raknes, 1997; Leymann, 1990, 1996; Leymann & Gustafsson, 1996; Nield, 1996). De hecho, la sintomatología compatible con la existencia de un TEPT ha sido detectada en trabajadores acosados a partir de estudios realizados en Alemania (Zapf et al.,

1996), Austria (Niedl, 1996), Irlanda (O'Moore et al., 1998) y Suecia (Leymann & Gustafsson, 1996). No obstante, se debe señalar que para poder diagnosticar un TEPT la persona debe haber sido expuesta a un acontecimiento de tal magnitud que su integridad física o la de otros se haya visto amenazada (APA, 2002), situación que no se produce habitualmente en los supuestos de *mobbing*, donde la violencia más utilizada es la psicológica, por ello, hay autores que opinan que se deben considerar otras etiquetas diagnósticas (Mikkelsen & Einarsen, 2002a).

Por otra parte, este tipo de alteraciones puede desencadenar en que el trabajador acosado, con el objeto de disminuir su malestar, desarrolle conductas adictivas a modo de estrategias de afrontamiento que, además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de nuevas patologías (González-Trijueque, 2008). Además, se debe destacar que la excesiva duración o gravedad de la situación de *mobbing* es susceptible de originar patologías más graves o agravar problemas preexistentes (Matthiesen & Einarsen, 2001). De hecho, en tales circunstancias resulta posible encontrar cuadros depresivos graves, sintomatología propia de cuadros paranoides e, incluso, ideación suicida (Davenport et al., 2002; Leymann, 1996). Por otra parte, a nivel físico, la víctima de *mobbing* puede presentar muy variadas manifestaciones de patología psicosomática (Mikkelsen & Einarsen, 2002b; Pérez-Bilbao et al., 2001).

Es por todo ello que no ha de extrañar que desde el punto de vista laboral las personas acosadas posiblemente resultarán sujetos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un buen rendimiento; de hecho, la conducta habitual de un trabajador sometido a una situación de *mobbing* será el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, del otro, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos (Pérez-Bilbao et al., 2001).

Por último, a nivel social, los trabajadores acosados llegan a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra

parte, de agresividad u hostilidad, así como con otras manifestaciones de inadaptación social, por ejemplo, sentimientos de ira y rencor, así como hostilidad y deseos de venganza contra el/los agresor/es (Piñuel, 2001; Rodríguez-López, 2004). En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. Además, la salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos sociofamiliares efectivos encuentre en su entorno, tanto en el ámbito laboral como en el extra-laboral (Martín-Daza et al., 1998).

EVALUACIÓN PERICIAL PSICOLÓGICA DEL *MOBBING*

Tal y como se ha explicado con anterioridad, la víctima de *mobbing* es susceptible de presentar importantes daños en el plano psicológico. Por ello, en la actualidad, las víctimas que alegan encontrarse afectadas psicológicamente son habitualmente examinadas por psicólogos y/o psiquiatras forenses que determinan la naturaleza y el alcance del sufrimiento emocional a consecuencia del hecho, definiendo su estado de salud mental premórbido, y por lo tanto la relación de causalidad entre el hecho victimizante y la psicopatología emergente, estableciéndose una máxima atención ante la posibilidad de simulación de alteraciones postraumáticas o declaraciones falsas (Esbec & Gómez-Jarabo, 2000). Es precisamente aquí donde radica la importancia de la valoración parcial del daño en el trabajador acosado en su lugar de trabajo.

No obstante, hay que señalar que la evaluación del *mobbing* aún constituye un área en continuo desarrollo (Fernández-Ríos, 2006), pese a lo cual podemos destacar que para realizar una valoración técnica de un fenómeno tan sutil y complejo como el acoso laboral, lo ideal sería el trabajo multidisciplinario de distintos profesionales (por ejemplo, psicólogos, médicos, técnicos en prevención de riesgos laborales), tanto pertenecientes a la propia organización laboral como ajenos a ella, y del abordaje de distintos aspectos a considerar, como el propio lugar de trabajo y el/los supuesto/s acosador/es; no sólo la evaluación del trabajador acosado. Sin embargo, a menudo, y dadas las propias características del *mobbing* (donde la organización laboral es la primera

en negar su existencia), el profesional que deba evaluar supuestos casos de *mobbing* se verá constreñido a tan sólo poder acceder a la evaluación directa de la supuesta persona acosada, con las limitaciones técnicas correspondientes, situación que siempre debe reconocer el profesional que aborde el caso (González-Trijueque, 2007, 2008, 2010).

Ante estas limitaciones, resulta de especial importancia tener acceso a documentación propia de la organización laboral (informes sobre clima laboral, protocolos de actuación ante supuestos de acoso laboral, planes de acción preventiva sobre riesgos psicosociales); sin embargo, se trata de documentación a la que difícilmente se podrá tener acceso, por ello, el trabajador acosado deberá facilitar otra documentación de importante relevancia, como los escritos que haya dirigido al Comité de Seguridad y Salud, a los delegados de prevención, al departamento de recursos humanos, a los servicios médicos de la organización o a la propia dirección donde exponga por escrito la situación que está padeciendo. No obstante, el perito encargado de evaluar un supuesto caso de *mobbing* deberá hacer todo lo posible por tener acceso a la información de la organización donde se desempeña el trabajador acosado, para lo cual podrá solicitar mediante burofax el mantenimiento de alguna entrevista con personal relevante, o bien el acceso a documentación de interés, de tal modo que si su propuesta es rechazada siempre podrá justificar ante el juzgado la oposición a una evaluación integral por parte de la organización.

Otra de las dificultades que encontramos a la hora de abordar este tipo de supuestos es la de procurar una objetivización del problema (por ejemplo, intensidad, gravedad, duración) y poder establecer un nexo causal entre las conductas de acoso referidas y la posible psicopatología desarrollada a raíz de las mismas (Borrás, 2002; Carbonell, 2008; Ege, 2002; González-Trijueque, 2007, 2010; Soria & Garrido, 2005), ya que el objetivo del informe pericial no será otro que demostrar que el trabajador acosado ha estado expuesto a factores de riesgos psicosociales relacionados con las relaciones interpersonales establecidas en su lugar de trabajo, y que dicha situación ha ocasionado daños psicofísicos objetivables mediante datos clínicos (Llaneza, 2005). En caso de que sea requerida la emisión de un informe pericial, la objetividad debe primar en todo momento

(Borrás, 2002; Ege, 2002), ya que se deberá establecer una relación de causalidad entre las conductas cometidas por el acosador y las consecuencias derivadas para la salud de la víctima acosada (González-Trijueque, 2008, 2010; Padial & De la Iglesia, 2002). De hecho, se debe justificar técnicamente que existe la conducta de acoso referida, y que ésta corresponde con las definiciones técnicas del constructo en cuanto a características, frecuencia y duración; que constituye al menos el principal estresor identificado y que por sí sólo es suficiente y necesario para producir el daño psicológico objetivable al momento de la exploración. En algunos casos podremos referir una compatibilidad absoluta cuando únicamente se valore una causa única y se aprecie una lesión en el plano psicológico, y en otros casos (la mayoría), se identificarán distintos estresores susceptibles de generar el mismo tipo de alteración que son coexistentes con la conducta de acoso. Por tanto, es esencial en estos casos la valoración de la vulnerabilidad y estado anterior de la víctima y la concausalidad de los distintos factores que pueden interferir en la modulación del daño psicológico (González-Trijueque, 2008). Además, hay que considerar que las causas que originan este tipo de alteraciones suelen ser múltiples y difusas (Borrás, 2002), lo cual dificulta aún más la evaluación técnica de este fenómeno. Aún así, no se debe obviar que la ausencia de psicopatología en el peritado no descarta la posibilidad de que éste haya estado sometido a una situación de acoso laboral, debiendo en estos supuestos el jurista valorar la existencia de un posible daño moral pese a la ausencia de un daño psíquico (González-Trijueque, 2008).

Podemos señalar entonces que una vez valorado el daño que presente el trabajador y se identifique el estresor descrito por éste como una situación de acoso laboral, el perito debe procurar establecer una causalidad entre el hecho victimizante y la sintomatología detectada. No obstante, dicha causalidad, atendiendo a la multicausalidad de los trastornos psicológicos, será compleja de facilitar con un mínimo rigor pericial exigible, por lo que en la mayoría de los casos se deberá hablar de una compatibilidad entre el daño valorado y el estresor detectado. Asimismo, no podemos olvidar que en el terreno de la salud mental, la valoración del estado anterior nos lleva directamente a un concepto penal, victimológico y pericial reciente, la vulnerabili-

dad psicosocial, donde el perito siempre deberá barajar dos posibilidades: 1) el estado anterior agrava la lesión y 2) la lesión agrava el estado anterior (Esbec & Gómez-Jarabo, 2000). Ambos aspectos deben ser tenidos en consideración a la hora de valorar a la víctima de *mobbing*.

Para ello, los profesionales interesados en la materia contamos cada vez más con la presencia de instrumentos específicos útiles en la evaluación de las víctimas acosadas, entre los que destacan el LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) de Leymann (1990), recientemente adaptado en población española (González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2005), el NAQ-R (Negative Acts Questionnaire Revised) de Einarsen & Raknes (1997), instrumento más breve que el LIPT que goza de buenas propiedades psicométricas y que comienza a ser utilizado en España (González-Trijueque & Graña, 2009) y el WHS (Work Harassment Scale) (Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck, 1992); así como la Escala Cisneros (Fidalgo & Piñuel, 2004), instrumento desarrollado y validado en España y que goza de buenas propiedades psicométricas. No obstante, existen significativas limitaciones en los instrumentos señalados, ya que se trata de autoinformes, por lo que se fundamentan en la información subjetiva facilitada por las propias víctimas sobre el acoso percibido y que motivan dudas de que evalúen adecuadamente el amplio espectro del *mobbing*, dudas que aún han de hacerse más extensibles en el contexto de evaluación pericial. Por ello, no resulta extraño que se esté produciendo un incremento en el uso de métodos más cualitativos a la hora de valorar los supuestos de acoso laboral, metodologías en todo caso más orientadas en buscar la comprensión del problema que a la predicción del mismo o, si se prefiere, de tratar de dar cuenta de la realidad social y comprender cuál es su naturaleza más que explicarla (Rodríguez-Fernández & Zarco, 2009).

En todo caso, y al margen de los instrumentos específicos existentes, lo esencial es disponer de una metodología rigurosa que permita la valoración de estos casos. Por ejemplo, desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), se señala que los datos adecuados para un correcto “diagnóstico” y documentación de la situación de *mobbing*, encaminados, además, a un tratamiento correcto, son los siguientes: 1) anécdotas sociolaboral,

2) análisis en profundidad del puesto de trabajo actual, 3) descripción cronológica del curso traumático de los acontecimientos habituales en los pasados años, buscar el origen de la situación (i.e. conflicto no resuelto desencadenante de la dinámica de acoso), 4) sexo, edad, antigüedad en la empresa y en empresas anteriores (i.e. trayectoria profesional), 5) tiempo de estrés, frecuencia, problemas de sueño, calidad de vida, diagnósticos psiquiátricos, 6) empleo de cuestionarios específicos sobre acoso, 7) implicaciones laborales, familiares y sociales en la supuesta víctima, 8) cumplimiento de la definición de *mobbing* en sus aspectos de frecuencia, temporalidad e incorrección de la acción sufrida, y 9) detección de distintos tipos de adicciones o psicopatologías previas como factores de vulnerabilidad (Pérez-Bilbao et al., 2001).

Otros aspectos fundamentales en la práctica pericial se centrarán en poder diferenciar el acoso psicológico en el lugar de trabajo de otros riesgos psicosociales (Padial & De la Iglesia, 2002), de ahí la importancia de que el perito tenga formación en materia prevencionista, así como la valoración de la posibilidad de que el peritado presente una simulación o sobresimulación sintomática, situación habitual en contextos forenses (Bonasa & García, 2010; Carbonell, 2008; Fernández-Jiménez, 2007; González-Trijueque, 2007, 2008); de hecho, todos los textos relacionados con las ciencias forenses coinciden en que la diferencia entre simulador y el que está realmente enfermo estriba, dentro del campo psico-médico-legal, en que el primero finge una patología que no tiene con voluntariedad consciente de fraude (González de Rivera & López-García, 2003).

Por otra parte, en los últimos años se ha comenzado a incidir en la importancia de la valoración pericial del *mobbing* desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Resulta esencial desde dicho contexto de actuación comprobar la verificación del cumplimiento de las condiciones técnicas del *mobbing*, así como realizar el análisis de las condiciones de trabajo existentes de forma directa (observación, entrevistas) o indirecta (pruebas documentales) (Llaneza, 2005), ya que los servicios de prevención sí tienen acceso al lugar de trabajo. De hecho, los objetivos del peritaje en psicopsicología pueden ser muy diversos, pudiendo ir desde la valoración de casos individuales hasta la de casos colectivos; en todo caso, se deben tener en

consideración los aspectos individuales del trabajador supuestamente acosado (personalidad, síntomas) y los aspectos más organizacionales (promoción, programas de mejora de calidad de vida, clima laboral) (Fernández-Jiménez, 2007).

Para todo ello, desde el ámbito prevencionista se sugiere la utilización de una metodología de evaluación amplia y variada que incluya entrevistas individuales (tanto a la víctima como al supuesto acosador y otros posibles testigos), entrevistas en grupo, elaboración de sociogramas, administración de pruebas técnicas de valoración de riesgos psicosociales u otro tipo de valoraciones colectivas (clima laboral), cuestionarios específicos sobre acoso laboral y administración de pruebas psicométricas tanto al afectado (para valorar su estructura de personalidad y posibles síntomas psicopatológicos) como al acosador (para conocer su personalidad de base principalmente) (Fernández-Jiménez, 2007; González-Trijueque, 2007).

Por último, debemos señalar que apenas existen publicaciones que faciliten propuestas metodológicas concretas que aborden la valoración de la víctima de acoso laboral. No obstante, siguiendo a Arce y Fariña (2007), un protocolo de evaluación forense de una víctima de *mobbing* debe incluir intervenciones basadas en el sistema de evaluación global (SEG) desarrollado por los mismos autores (Arce & Fariña, 2005) y que además se añada una batería de distintas entrevistas y pruebas psicométricas que valoren la personalidad, sintomatología, capacidades cognitivas, el estrés laboral y las posibles secuelas del autoconcepto, así como distintos tipos de análisis (por ejemplo, el análisis del contenido de las declaraciones, análisis de contenido de la entrevista clínico-forense, análisis de las pruebas documentales aportadas). Por otra parte, González-Trijueque y Delgado (2008b) afirman que un informe pericial de este tipo debe incluir: 1) una clara exposición del motivo del mismo, 2) un análisis descriptivo de la situación de acoso a partir de las referencias del peritado, 3) el contraste de dicha información procurando objetivar todos los indicadores que sean posibles, 4) una clara exposición de la metodología utilizada, 5) una anámnesis explorando distintas áreas de interés y posibles hitos evolutivos que puedan constituir factores de vulnerabilidad, 6) exploración psicopatológica, 7) exposición de los resultados obtenidos, 8) integración

de datos e impresión diagnóstica, 9) discusión técnica/pericial donde se argumente con bibliografía científica los resultados individuales obtenidos, y 10) conclusiones en las que se aborde el estado actual del sujeto, la compatibilidad del mismo con una situación de acoso, las limitaciones que suponen su estado, propuestas terapéuticas y pronóstico.

Por otra parte, podemos señalar que la evaluación del *mobbing* constituye aún un área en pleno desarrollo, más aún dentro del contexto pericial, donde la presencia de ganancias secundarias y la dificultad de la carga probatoria pueden suponer un importante *handicap* para el psicólogo que pretenda realizar una valoración pericial. No obstante, la aplicación de una metodología claramente definida, así como el rigor profesional y el contraste de la información obrante en autos, facilitará al perito el abordaje de estos supuestos, si bien es cierto que se trata de un campo del conocimiento en pleno desarrollo y que continuará necesitando apoyo empírico y propuestas metodológicas para mejorar su abordaje.

Para finalizar, debemos señalar que si bien las consideraciones realizadas en el presente artículo son plenamente vigentes en España, no podemos obviar que en México cada vez existe una mayor sensibilidad hacia la calidad del mundo laboral; de hecho, un

primer paso por parte de la política laboral federal ha sido reconocer la realidad de la existencia de conductas constitutivas de acoso moral en los centros de trabajo que afectan la salud y la productividad en los diferentes centros laborales (Arciniega, 2009). Por ello, pese a reconocer que México aún presenta un gran retraso en el conocimiento de esta materia (Arciniega, 2009), hay que asumir que desde el mundo del derecho se debe afrontar el reto impostergable en la estructuración jurídica del acoso laboral, pues aunque algunas normas como la Ley Federal del Trabajo (LFT) hagan referencia a las “causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador”, o la reciente Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que alude en el capítulo II, artículos 10 a 15, a la “violencia laboral y docente”, no hay todavía acciones contundentes para regular el *mobbing*. No obstante, se comienza a percibir un interés en el legislador por atender a las víctimas de acoso laboral (Sánchez & Ambrosio, 2010), aunque conviene destacar que México no es uno de los países de América Latina que haya legislado específicamente el grave riesgo y daño psicosocial que representa el *mobbing*, pues en la región sólo Brasil y Colombia consideran de forma específica este fenómeno en su normatividad (Oceguera, Aldrete & Ruiz, 2009).

REFERENCIAS

- Arce, R. & Fariña, F. (2007). Modelo de informe pericial psicológico en supuestos de *mobbing*. *III Congreso de Psicología Jurídica y Forense*, Oviedo, 26-28 Abril.
- Arce, R. & Fariña, F. (2005). Peritación psicológica de la credibilidad del testimonio, la huella psíquica y la simulación: el sistema de evaluación global (SEG). *Papeles del psicólogo*, 26, 59-77.
- Arciniega, R. S. (2009). El acoso moral (*mobbing*) en las organizaciones laborales. *Psicología Iberoamericana*, 17(2), 13-23.
- Asociación Psiquiátrica Americana (APA) (2002). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*, DSM-IV-TR. Barcelona: Masson.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Bonasa, M. P. & García, E. (2010). Simulación: concepto, tipología y evaluación pericial. En E. García (Dir.), *Fundamentos de Psicología Jurídica y Forense*. México, D.F.: Oxford University Press.
- Borrás, L. (2002). El *mobbing* o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 2(2), 113-120.
- Carbonell, E. J. (2008). Lo psicológico de la presión laboral tendenciosa. En E. J. Carbonell, M. A. Gimeno y A. Mejías (Dirs.), *El acoso laboral, antes llamado mobbing*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Chappell, D. & Di Martino, V. (1998). *Violence at work*. Geneva: International Labour Office (ILO).
- Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. P. (2002). *Mobbing. Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IO: Civil Society Publishing.

- Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ege, H. (2002). *La valutazione peritale del danno da mobbing*. Milano: Giuffrè Editore.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4), 379-401.
- Einarsen, S. & Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 251-274.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B. & Skogstad, A. (1998). Bullying at work. Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health Safety*, 14 (6), 563-568.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Esbec, E. & Gómez-Jarabo, G. (2000). *Psicología forense y tratamiento jurídico legal de la discapacidad*. Madrid: Edisofer.
- Escudero, J. F. & Poyatos, G. (2004). *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*. Barcelona: Bosch.
- Fernández-Jiménez, M. (2007). *El perito judicial en la prevención de riesgos laborales*. Bilbao: Lettera.
- Fernández-Ríos, L. (2006). Aspectos psicológicos del acoso moral. En J. C. Sierra, E. M. Jiménez y G. Buéla-Casal (Coords.), *Psicología forense: Manual de técnicas y aplicaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Fidalgo, A. M. & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16 (4), 615-624.
- González de Rivera, J. L. & López-García, J. A. (2003). La valoración médico-legal del *mobbing* o acoso laboral. *Psiquis: Revista de Psiquiatría, Psicología y Psicosomática*, 24 (3), 5-12.
- González de Rivera, J. L. & Rodríguez-Abuín, M. (2005). *LIPT-60. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico. Manual*. Madrid: Editorial EOS.
- González de Rivera, J. L. & Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. *Revista del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 397-412.
- González-Trijueque, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 7, 41-62.
- González-Trijueque, D. (2008). Valoración pericial del acoso psicológico en el lugar de trabajo: *mobbing*. En J. L. Graña, M. E. Peña y J. M. Andreu (Coords.), *Manual docente de psicología clínica, legal y forense (Vol. 2)*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid (UCM).
- González-Trijueque, D. (2010). *Mobbing: aproximación al acoso psicológico en el lugar de trabajo*. En E. García (Dir.), *Fundamentos de psicología jurídica y forense*. México, D.F.: Oxford University Press.
- González-Trijueque, D. & Delgado, S. (2008a). Acoso laboral y trastornos de la personalidad: Un estudio con el MCMI-II. *Clínica y Salud*, 19 (2), 191-204.
- González-Trijueque, D. & Delgado, S. (2008b). Informe pericial: un caso de acoso laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (1), 113-124.
- González-Trijueque, D. & Graña, J. L. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21 (2), 288-293.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hoel, H. & Salin, D. (2003). Organizational antecedents of workplace bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Llaneza, F.J. (2005). *La ergonomía forense: pruebas periciales en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.
- Martín-Daza, F., Pérez-Bilbao, J. & López, A. (1998). Nota Técnica Preventiva (NTP) nº 476. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 467-484.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32 (3), 335-356.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1), 87-111.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002b). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. & Morante, M. E. (2004). Acoso psicológico en el trabajo: una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (3), 277-289.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239-249.
- Oceguera, A. Aldrete, G. y Ruiz, A.G. (2009). Estudio comparativo de la legislación del *mobbing* en latinoamérica. *Acta republicana política y sociedad*, 8 (8), 83-94.
- O'Moore, M. Seigne, E., McGuire, L. & Smith, M. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14 (6), 568-574.
- Padial, O. & De la Iglesia, M. (2002). El *mobbing* como enfermedad de trabajo. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 7, 231-240.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. & Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Rodríguez-Fernández, A. & Zarco, V. (2009). Riesgos psicosociales en el trabajo: acoso y estrés laboral. En A. Rodríguez-Fernández, V. Zarco y J. Ma. González (Dir.), *Psicología del Trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez-López, P. (2004). *El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*. Madrid: Dijusa.
- Sánchez, M. y Ambrosio, M.T. (2010). Acoso laboral contra la mujer en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 10, 453-463.
- Soria, M. A. & Garrido, E. (2005). El acoso psicológico laboral (*mobbing*). En M. A. Soria (Coord.), *Manual de psicología jurídica e investigación criminal*. Madrid: Pirámide.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying: Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: recent trends in research and practice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 369-373.
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237.

<p>Fecha de recepción: Junio 2010</p> <p>Fecha de publicación: Diciembre 2010</p>
