



Valoración pericial psicológica de la víctima de mobbing: estudio de un caso

Forensic Psychological Assessment of a Workplace Mobbing Victim: A Case Study

David González Trijueque^a y Roberto Tejero Acevedo^{b*}

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, España

(recibido 21 de junio 2010; aceptado 15 de julio de 2011)

Resumen

La psicología forense constituye una especialización clásica en países anglosajones, y ésta está tomando, cada día, mayor importancia en otros países. Por esta razón, es habitual que los peritos asesoren a los tribunales y jueces en materias de carácter psicológico. Asimismo, la intervención del psicólogo como perito en la jurisdicción social (laboral) resulta aún más novedosa que en otras (p. ej., penal, civil, familiar). Debido a esto, son muy importantes los conocimientos en materia preventiva y de psicología laboral, pero no se debe olvidar que, para ser un buen psicólogo forense, es necesario poseer una completa formación en psicología clínica (evaluación, psicodiagnóstico, psicopatología). En el siguiente artículo, se presenta un informe pericial psicológico, elaborado conjuntamente por dos expertos en psicología forense, sobre un tema de gran interés actual: el acoso psicológico en el lugar de trabajo (*mobbing*). Esta temática puede ser abordada desde las siguientes jurisdicciones: civil, penal, social, contencioso-administrativa.

Palabras clave: acoso laboral, mobbing, informe pericial psicológico, psicología forense, victimología

Abstract

Forensic psychology constitutes a classic speciality in Anglo-Saxon countries, and it is growing ever more important in other nations, with forensic experts commonly advising courts and judges about psychological issues. Furthermore, the intervention of psychologists as experts in social jurisdiction has become even more notable than in

* a Tribunal Superior de Justicia de Madrid (España). Getafe, Madrid. Avenida Juan Carlos I, s/n. 28905. Correspondencia. Correo electrónico: david_gonzalez@madrid.org

b Juzgados de Alcobendas Joaquín Rodrigo, 3. 28100. Correspondencia. Correo electrónico: roberto.tejero@madrid.org

Nota: Una versión similar de este estudio de caso fue publicada previamente en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2008, Volumen 24, n.º 1 - Págs. 113-124. ISSN: 1576-5962



other areas (such as strictly penal cases, or those involving minors, families, and diverse civil matters), so knowledge related to prevention and organizational psychology will be increasingly useful, while taking into account the premise that comprehensive training in clinical psychology (i.e., evaluation, psycho-diagnosis, and psychopathology) is necessary to be a skilled forensic expert. This article provides a report developed by two forensic psychology experts regarding psychological harassment in the workplace (mobbing), an issue that is currently of great interest, and a matter that can be dealt with in different jurisdictions (civil, penal, social, and administrative conflict resolution).

Keywords: workplace harassment, mobbing, expert report, forensic psychology, victimology

A nivel internacional, el *mobbing* o acoso psicológico en el lugar de trabajo se ha descrito como el conjunto de comportamientos de hostigamiento interpersonal que tienen lugar en el ámbito laboral y que pueden de ser expresados de forma muy variada a través de distintos tipos de aparentes conflictos. Esta fenomenología está facilitada por el hecho de que en las organizaciones de trabajo suelen estar contempladas únicamente las relaciones de carácter laboral y no así las de tipo interpersonal (González-Trijueque, 2007; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza & Sancho, 2001; Piñuel, 2001). De hecho, el *mobbing* está considerado como una forma de estrés laboral que presenta la particularidad de no producirse 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 dentro de cualquier organización entre los distintos individuos que la conforman. No obstante, se debe señalar que tradicionalmente el lugar de trabajo se ha percibido como un entorno seguro desde la perspectiva de las relaciones humanas, siendo las relaciones interpersonales y grupales en el entorno laboral habitualmente valoradas de manera positiva (Peiró, 1999), por lo que el *mobbing* ha de considerarse como una situación anómala dentro del funcionamiento normal de una organización.

Las definiciones sobre *mobbing* son variadas, pero en esencia definen los mismos aspectos. Así por ejemplo, en España, el acoso laboral ha sido definido desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como “una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo” (Martín-Daza, Pérez-Bilbao & López, 1998). Partiendo de esta definición, similar a otras definiciones internacionales, se debe destacar que el acoso laboral no debe ser confundido con los habituales conflictos interpersonales que pueden producirse en las organizaciones de trabajo, ni con situaciones de estrés laboral propiamente dichas, ni con otros riesgos psicosociales (p. ej., *burnout*) (González-Trijueque, 2007; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa & Morante, 2004). El *mobbing* o acoso psicológico en el lugar de trabajo está considerado como uno de los principales riesgos psicosociales a los que un trabajador puede enfrentarse a lo largo de su vida laboral (Moreno-Jiménez & Rodríguez-Muñoz, 2006; Pérez-Bilbao et al., 2001).

El estudio del acoso laboral ha sido escaso a nivel internacional hasta la década de los años ochenta (Ausfelder, 2002; Einarsen & Skogstad, 1996; Zapf & Einarsen, 2001), habiéndose



alcanzado datos empíricos muy heterogéneos debido 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, 2007). Por ello, se antoja complicado poder ofrecer unas conclusiones absolutas sobre materia de acoso laboral, situación que, sin embargo, no ha impedido que a partir de las definiciones más operativas sobre el concepto *mobbing* se hallan desarrollado valiosas investigaciones de referencia (Zapf, Einarsen, Hotel & Vartia, 2003).

Las cifras de prevalencia del *mobbing* halladas hasta la fecha resultan muy heterogéneas (Einarsen, 2000; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003; González-Trijueque & Graña, 2007, 2009; Leymann, 1996). No obstante, sí existe un amplio consenso a la hora de considerar al acoso laboral como un fenómeno complejo de etiología claramente multicausal (Einarsen & Hauge, 2006; González-Trijueque & Delgado, 2008a; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa & Morante, 2005; Zapf, Knorz & Kulla, 1996; Zapf et al., 2003) capaz de originar consecuencias muy negativas tanto para el trabajador afectado como para su esfera sociofamiliar y la propia organización de trabajo (Borrás, 2002; Einarsen & Mikkelsen, 2003; González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2006; González-Trijueque & Delgado, 2008b; Leymann, 1996; Leymann & Gustafsson, 1996; Matthiesen & Einarsen, 2001a, 2004; Mikkelsen & Einarsen, 2001b, 2002a, 2002b).

Por último, debemos señalar que ha sido fundamentalmente la psicología del trabajo y de las organizaciones, y en menor medida la psicología clínica, las principales disciplinas de la psicología en estudiar este fenómeno y sus consecuencias. Sin embargo, en los últimos años, este tipo de supuestos están alcanzando con cada vez mayor frecuencia a los tribunales de justicia, por lo que la psicología forense se está convirtiendo en otra disciplina importante a la hora de valorar estos casos (González-Trijueque, 2008, 2010; González-Trijueque, Tejero & Delgado, 2011). A continuación, presentamos un modelo de informe técnico elaborado por los autores que pueda ser de utilidad a la hora de abordar la valoración pericial de la víctima de *mobbing*.

Motivo del informe¹

A petición del Juzgado de Instrucción N° 22 de Madrid, en relación con el procedimiento de Diligencias Previa del Procedimiento Abreviado 532/2008, se solicita que “realicen reconocimiento y evaluación del Sr. JGF y emitan informe pericial psicológico sobre el estado en que se encuentra al momento de la exploración y si dicho estado debe ser considerado como lesión o secuela psíquica en relación a la situación de acoso laboral que refiere haber sufrido en los últimos meses”.

Metodología

- a) Entrevistas y observaciones
 - Entrevista abierta con el Sr. JGF.
 - Entrevista clínica semiestructurada con el Sr. JGF.
- b) Pruebas administradas
 - Listado de Síntomas de Derogatis (SCL-90-R). Adaptado en población española por González de Rivera & Rodríguez-Abuín (2003).
 - Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota-2 (MMPI-2) de Hathaway y McKinley. Adaptado en población española por TEA Ediciones, S.A. (1999).
 - Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico (LIPT-60). Adaptado en población española por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003, 2005).
- c) Análisis de la documentación obrante en el expediente judicial relacionada con el procedimiento.



Relación de los presuntos hechos objeto del informe

El Sr. JGF refiere que tras su ingreso en 1997 en la policía local de Alcalá de Henares (Madrid) percibió una plantilla dividida, aunque sin sentir ningún ataque o perjuicio directo hacia su persona. Señala que tras ascender a cabo en 2003 comienzan a sucederse de modo sistemático distintos actos discriminatorios, arbitrarios y vejatorios, en los términos de su escrito de denuncia presentado ante el Juzgado solicitante. Expone que no existe transparencia en los procesos de promoción ni de asignación de cursos y que se bloqueaban o se ignoraban las propuestas técnicas que él mismo realizaba, identificando como principal impulsor de estas prácticas discriminatorias a su inmediato superior jerárquico, el sargento H. Expone que por esas fechas conoce el caso de un compañero que podría ser objeto de prácticas similares por parte del mencionado sargento H. En ese contexto, el informado solicitó un traslado voluntario al turno de noche, con el ánimo de evitar situaciones de conflicto, donde permaneció hasta el año 2006. Asimismo, señala que inició carrera como delegado sindical en 2002, con la intención de promover cambios en la situación negativa que él percibía en la organización. Informa que a finales de 2006 intentó una permuta con otra plantilla policial de otro municipio por la situación de acoso que él percibía hacia su persona, permuta que no llegó a producirse, al parecer por determinadas apreciaciones del cargo político responsable relacionadas con nuevos proyectos organizativos. Además, expone que recibe mensajes anónimos, donde se cuestiona su labor profesional y sindical, tanto en su buzón personal o expuesto de forma pública.

Por otra parte, la primera baja laboral por motivos psicológicos se produce en mayo de 2007, incapacidad temporal que se prolongó durante dos meses, siendo diagnosticado de un trastorno adaptativo mixto ansioso-depresivo por el centro de salud mental (CSM) correspondiente, según informe que obra en autos, pautándose medicación ansiolítica y antidepresiva, con buena evolución desde entonces. Posteriormente, a los pocos días de su reincorporación, se tramita su primer expediente sancionador (en relación con una falta leve por supuesta negligencia en un servicio de seguridad, expediente que finalmente fue archivado), situación que él percibe nuevamente como arbitraria y dentro de la dinámica de acoso sistemático percibida y dirigida por el sargento H hacia su persona. El informado sufre una nueva baja laboral por idénticos motivos en octubre de 2007, baja que se prolonga durante seis meses (con idéntica sintomatología y diagnóstico, según informe de CSM). Tras su última reincorporación, en abril de 2008, vuelve a permanecer en situación de IT en mayo de 2008, nuevamente por dificultades psicológicas relacionadas con su conflictiva laboral, situación en la que permanece al momento de la exploración (con medicación ansiolítica, según refiere, y control por CSM de zona).

El Sr. JGF ha sido explorado por el médico forense (informe obrante en autos) en relación con los presuntos hechos que motivan este informe, con diagnóstico psicopatológico idéntico al realizado por CSM, y que ubica el entorno laboral como principal causante de los síntomas reactivos detectados, con buen pronóstico si se elimina el estresor laboral. Existe también informe pericial psicológico privado solicitado por el informado y aportado por él mismo al procedimiento, con idéntica impresión diagnóstica y en el que se establece como etiología de la misma el entorno laboral.

Al momento de la exploración, el Sr. JGF presenta evidente sintomatología ansioso-depresiva (vid. infra), y mantiene escasas expectativas de continuar en la organización policial a la que pertenece, ante la dificultad de poder afrontar los ataques que él percibe hacia su persona y la imposibilidad de promoción ante la actitud hostil y acosadora que él percibe en instancias superiores.



Antecedentes personales y evolución psicobiográfica

Varón de cuarenta y tres años de edad, nacido en 1965 en Toledo. Es policía local desde los veinticinco años de edad. El Sr. JGF es licenciado en derecho, estudios que finalizó con veintitrés años, y posee estudios universitarios de postgrado en criminología. Casado, a los treinta años de edad, vive actualmente con su esposa y sus dos hijos, de ocho y cinco años. Su padre falleció hace tres años, por enfermedad oncológica, y su madre tiene ochenta años de edad, gozando ésta de buen estado de salud. Es el segundo en edad de una familia de tres hermanos, describiendo unas satisfactorias relaciones con su familia nuclear y extensa desde siempre. Describe una infancia y adolescencia feliz y adaptada, sin aspectos significativos al respecto. Servicio militar obligatorio realizado sin incidencias. A los veintinueve años cambia su puesto laboral como policía local de Aranjuez (Madrid) a Madrid capital, por mejoras salariales y en las condiciones de trabajo (no describe sanciones ni conflictos de interés en ninguno de esos dos puestos). Finalmente, a los treinta y dos años, ingresa en la policía local de Alcalá de Henares, el cambio se produce también por mejoras en las condiciones de trabajo, cercanía a su domicilio y expectativas de mejor proyección laboral. En este último destino, asciende a cabo en 2003, y comienza a sucederse la conflictiva laboral descrita y los presuntos hechos que motivan en presente procedimiento. Actualmente mantiene tratamiento psicofarmacológico de tipo ansiolítico y se encuentra en situación de baja laboral, en relación con la conflictiva laboral. No describe en su psicobiografía eventos traumáticos de interés al margen de los relacionados con su último puesto laboral, ni otros antecedentes psicopatológicos personales ni familiares. No describe enfermedades somáticas ni hábitos tóxicos de relevancia.

Exploración psicopatológica

Durante la exploración el Sr. JGF manifiesta buen ajuste a la realidad, con adecuada percepción y control de la misma. Consciente, orientado en tiempo, lugar y persona, atención concentrada. No se observaron alteraciones sensorio-perceptivas. Cognitivamente normal, sin apreciarse alteraciones en el curso o contenido del pensamiento. Inteligencia normal, tras apreciación clínica.

Al momento de la exploración muestra estado ansioso, con perceptible sufrimiento emocional (llanto) en relación con la conflictiva laboral descrita y las interferencias que ha generado en su situación personal, social y familiar. No se aprecian indicadores que sugieran simulación o sobresimulación de síntomas. Describe abundante sintomatología ansioso-depresiva, que se ha ido cronificando con diferentes fases de tratamiento (vid. supra). En su estructura de personalidad no se aprecia psicopatología compatible con trastorno de personalidad de base, pero sí vulnerabilidad psicológica hacia la aparición de síntomas ansioso-depresivos, consecuente al afrontamiento crónico del estresor que describe. Se aprecian rasgos de personalidad relacionados con rigidez cognitiva y perfeccionismo, todo ello dentro de un patrón moralista y estructurado de conducta y pensamiento, hallazgos compatibles con los que aparecen en estudio psicométrico privado aportado por el explorado.

Los síntomas ansioso-depresivos que describe actualmente se concretan en: (a) diversos indicadores psicofisiológicos (tales como náuseas, alteraciones gástricas y de apetito, taquicardia, dificultades de sueño, sudoración excesiva, dolores de cabeza y musculares, dificultad para respirar, llanto), y (b) ánimo deprimido, con disminución de la capacidad de concentración, olvidos frecuentes, leve anhedonia, desesperanza hacia el futuro. Se detecta también sensación de temor con hipervigilancia en relación con la posibilidad de ser represaliado o constantemente evaluado



(en el medio laboral), así como pensamientos recurrentes frecuentes sobre los presuntos sucesos vejatorios y conflictiva laboral existente. Se describe también fácil irritabilidad en relación con el ánimo disfórico y conductas de evitación a espacios abiertos, en probable relación con los elevados niveles de ansiedad basal detectados. No manifiesta intención autolítica ni describe hábitos tóxicos durante su evolución psicobiográfica.

Resultados

Los resultados de la exploración psicométrica practicada son coincidentes con los obtenidos en la exploración clínica descrita. En cuanto a su estado psicológico al momento de la exploración, la prueba SCL-90-R muestra puntajes elevados en todas sus escalas, de modo compatible con la sintomatología descrita y un estado de inestabilidad emocional generalizado.

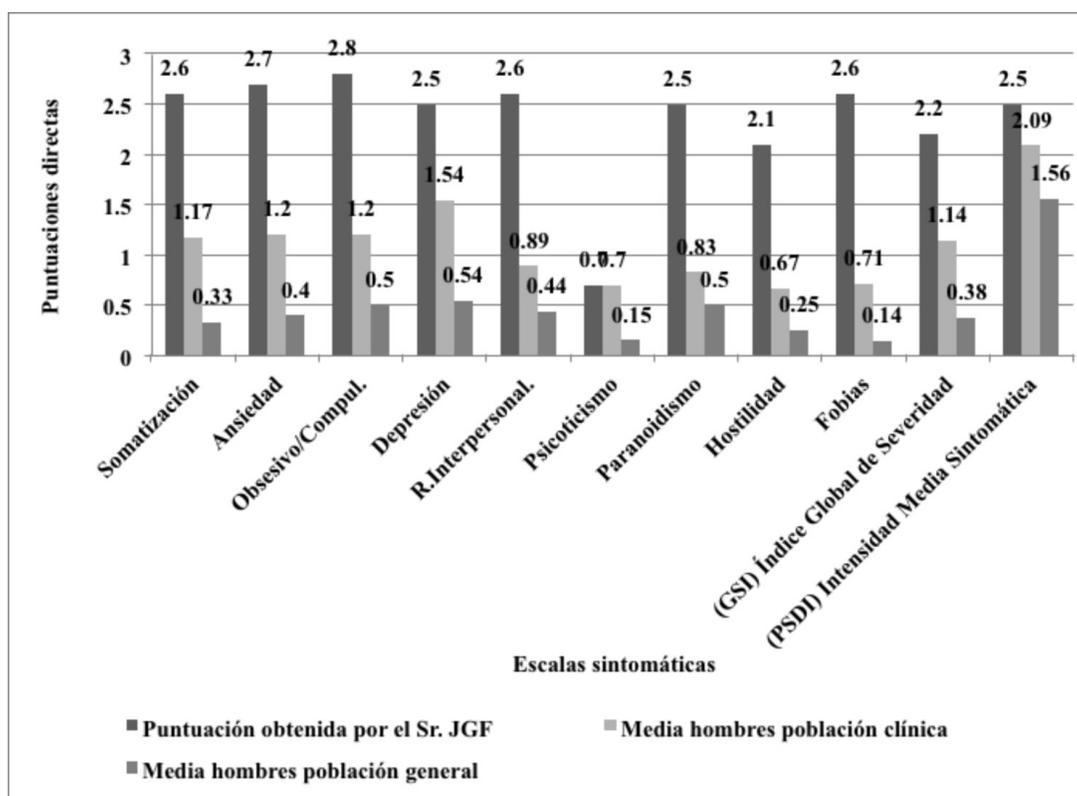


Figura 1. Resultados obtenidos por el Sr. JGF en la prueba SCL-90-R en comparación con la media de población clínica y población general. Fuente: SCL-90-R. Cuestionario de 90 síntomas (Derogatis, 2002).

En cuanto a la estructura de personalidad del sujeto evaluado, la prueba MMPI-2 muestra moderados apuntamientos en diversas escalas básicas, de modo globalizado y compatible con el afrontamiento crónico de la sintomatología ansioso-depresiva descrita (vid. supra), sin que se sugiera (en el conjunto de los datos de la evaluación) alteración de base con rango de trastorno de la personalidad. El perfil obtenido (1-3), el cual configura la llamada “V” de conversión, sugiere la existencia de signos instaurados de ansiedad-depresión, con intensidad elevada, y tendencia a las reacciones psicósomáticas con preocupaciones sobre las posibles consecuencias para su salud



(Hs = 98, Hy = 91, HEA = 88, Hy4 = 85). Se aprecia también tendencia al aislamiento, fomento de la vida interior como estrategia de afrontamiento y posibles interferencias de los altos niveles de ansiedad detectados en los procesos cognitivos de concentración (Sc = 71, Ma = 70, Sc3 = 71, Ma2 = 69, D4 = 69). El estilo de respuesta mostrado por el peritado ante la prueba fue, sin embargo, defensivo, con minimización de síntomas y tendencia a negar su existencia o intensidad (F-K = -14, F = 48, K = 65, L = 55, Fb = 43), y pueden descartarse contestaciones azarosas o incoherente en su estilo de respuesta (VRIN: 4, TRIN: 9). Asimismo, pueden apreciarse diferencias en cuanto a la puntuación obtenida por víctimas de acoso psicológico en el trabajo en estudios de investigación (vid. Fig. 2), fundamentalmente se aprecia una diferencia en el estilo de respuesta del informado (más defensivo) y en la intensidad de la sintomatología recogida (más acentuada) en el informado.

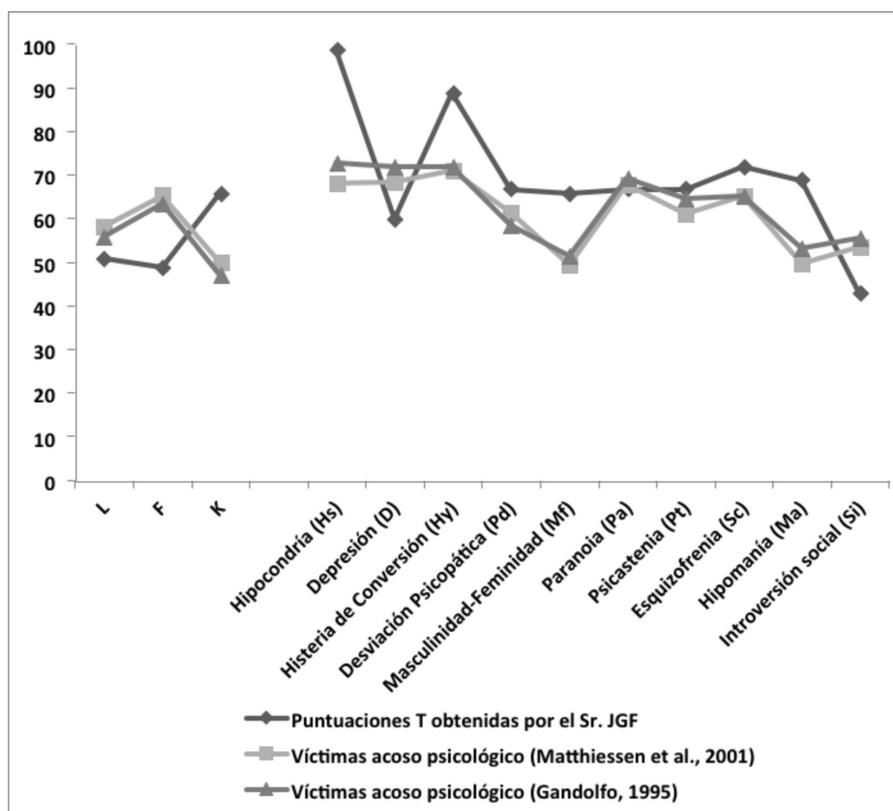


Figura 2. Comparación de las puntuaciones T obtenidas por el Sr. JGF en la prueba MMPI-2 (escalas básicas y de validez) con las puntuaciones T medias obtenidas por grupos de víctimas de acoso psicológico. Fuente: MMPI-2, Inventario multifásico de la personalidad de Minnesota (Hathaway & McKinley, 1999).

En cuanto al área laboral, según la prueba LIPT-60, el explorado describe su relación laboral como una situación propia de acoso psicológico. Identifica hasta 35 estrategias de acoso en el trabajo relacionadas con los cinco grupos propuestos por Leymann (1996) (limitación de la comunicación, del contacto social, desprestigio ante compañeros, desacreditación del prestigio profesional y logros, comprometer su salud). Como se observa en la Tabla 1 (vid. infra), la intensidad de las conductas de acoso percibidas por el explorado resultan elevadas (IMAP, IGAP, NEAP). Destaca



especialmente la percepción de estrategias de acoso relacionadas con Desprestigio Personal (DP), relacionadas con actitudes de descrédito o desprestigio de su vida personal y privada mediante críticas, burlas o caricaturizaciones, y Desprestigio Laboral (DL), relacionadas con similares actitudes relativas a su desempeño laboral, mediante rumores, minimización de logros u otros agravios. Además, el explorado describe estrategias relacionadas con actitudes intimidatorias o ridiculizantes (IM) y bloqueo o limitación de la comunicación dentro del entorno laboral (BC).

Tabla 1

Puntuaciones obtenidas por el Sr. JGF en diversas áreas de acoso laboral en comparación con muestra de víctimas de acoso laboral.

	Puntuación directa obtenida por el Sr. JGF	Puntuación centil (grupo víctimas de acoso psicológico)
NEAP (Número total de estrategias de acoso psicológico)	35	60
IGAP (Índice global de acoso psicológico)	1.9	70
IMAP (Índice Medio de acoso psicológico)	3.3	80
DL (Desprestigio laboral)	3.4	80
EP (Entorpecimiento del progreso)	1	35
BC (Bloqueo de la comunicación)	1.6	50
IE (Intimidación encubierta)	0.71	35
IM (Intimidación manifiesta)	2.7	65
DP (Desprestigio personal)	3.3	95

Fuente: LIPT-60. Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico (González de Rivera & Rodríguez-Abuín, 2005).

Consideraciones periciales

El explorado presenta un conjunto de síntomas ansioso-depresivos cronicado, que ha dificultado, su actividad laboral y su desarrollo personal, provocando un notable sufrimiento en el plano emocional. Tal conjunto de síntomas configura la existencia de un F43.22 Trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo crónico [309.28] de más de seis meses de duración (Asociación Americana de Psiquiatría, APA, 2002). La aparición de los síntomas descritos (documentados desde mayo de 2007) se relaciona con un significativo estresor, que el explorado identifica como un importante conflicto en el área laboral, vivenciado por él como victimizante, en ausencia de otros estresores que puedan justificar la sintomatología detectada. El estado psicopatológico actual del Sr. JGF es susceptible de mejoría, por lo que se recomienda que reciba tratamiento especializado orientado a la reducción del estrés, mejorar el manejo del elemento estresante si no es eliminable o reductible y en establecer un sistema de apoyo para potenciar la adaptación del individuo (Kaplan & Sadock, 1999; Strain, Newcorn, Wolf & Fulop, 1996).

El trastorno adaptativo obedece a una reacción psicológica ante la presencia de uno o varios estresores identificados, y se considera un cuadro psicopatológico con gravedad relativa, ya que el propio manual DSM-IV-TR (APA, 2002) limita su diagnóstico a la ausencia de cuadros psicopatológicos mayores. En este punto, el curso habitual del cuadro suele ser una remisión si desaparece el estresor que lo genera, y la respuesta al tratamiento suele ser adecuada. Sin embargo,



una cronificación de la sintomatología o una presencia prolongada ante el estresor puede complicar el pronóstico, derivando hacia cuadros contemplados en los capítulos de los trastornos de ansiedad o del estado de ánimo (APA, 2002). En el presente caso los elementos que pueden favorecer el pronóstico son la ausencia de antecedentes psicopatológicos destacables² y la constancia de episodios de remisión previos (según los informes técnicos obrantes), mientras que el afrontamiento crónico del estresor (ubicado en el ámbito laboral) y la permanencia continuada de los síntomas pueden complicar el pronóstico. De hecho, en relación al presente caso, se ha podido constatar la ausencia de indicadores de vulnerabilidad en el Sr. JGF que le predispongan al padecimiento de problemas psicopatológicos, situación que siempre debe ser ver valorada en términos periciales a la hora de establecer una posible relación causal entre hecho victimizante y patología desarrollada (Río del, 1999; Esbec & Gómez-Jarabo, 2000).

Igualmente, debe destacarse que el Sr. JGF se mostró cooperativo durante todo el proceso de evaluación realizado, proporcionando cuanta información le fue solicitada. Respecto a una posible manipulación de los síntomas registrados, se descarta cualquier actitud de simulación, sobresimulación o disimulación, por las siguientes razones: (a) la mayor parte de las víctimas de *mobbing* pasan importantes periodos de tiempo sin saber que les ocurre, la evidencia indica que si existe un problema en relación la *mobbing* es más el de su desconocimiento que el de la simulación por falsas víctimas (Piñuel, 2003), y (b) han sido evaluados signos de sospecha propios de los simuladores (Esbec & Gómez-Jarabo, 2000). Respecto a este último aspecto se debe señalar que el peritado muestra un cuadro que encaja en el curso y evolución de una psicopatología habitual, no muestra sintomatología estafalaria, no realiza una sobreactuación clínica, no presenta una personalidad antisocial, ofrece un testimonio estable, los hechos son narrados y vivenciados, además el sujeto busca solución ante su situación. Estos datos ofrecidos no son propios de alguien que pretenda simular una situación psicopatológica. Además, en las pruebas psicodiagnósticas empleadas para la evaluación del peritado no se observa una exageración uniforme (situación propia de los simuladores), debiéndose añadir que las escalas de validez son correctas en los protocolos cumplimentados por el Sr. JGF, no detectándose simulación en ninguna de ellas. El patrón de síntomas se presenta de modo consistente, en todos los instrumentos de evaluación utilizados, cualitativos y cuantitativos, existiendo concordancia entre la impresión clínica y los hallazgos psicométricos alcanzados.

Por último, tal y como se ha expuesto se han detectado síntomas en el Sr. JGF que constituyen un cuadro psicopatológico por entorpecer la estabilidad y adaptación del explorado a su entorno, en forma de un trastorno adaptativo mixto, tratándose de una alteración psicopatológica que constituye un menoscabo para la integridad psicológica y la salud del Sr. JGF. Estas alteraciones constituyen pues una “lesión psíquica” (Blay, 1997; Esbec & Gómez-Jarabo, 2000) con entidad diagnóstica. Debe distinguirse este concepto de lesión psíquica del daño moral producido, relacionado con la actitud de indignación o sufrimiento moral desarrollado por las víctimas de sucesos como el sufrido por el explorado. La doctrina científico-legal coincide en que el perito no puede valorar en ningún caso los daños morales, ya que esta misión sólo corresponde al juzgador, pero sí puede ser útil en la descripción y evaluación de sus manifestaciones y repercusiones, ya que se relacionan habitualmente con las lesiones/secuelas (físicas y mentales) sufridas (Blay, 1997; Río del, 1999; Esbec & Gómez-Jarabo, 2000).



Conclusiones

Los peritos psicólogos firmantes del presente informe han redactado su contenido con imparcialidad y con arreglo a su leal saber y entender, y a los principios de su ciencia. Con todos los respetos a SS^a y al Tribunal que corresponda, se emiten las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El Sr. JGF presenta un conjunto de síntomas ansioso-depresivos cronicado que configuran un Trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo crónico. La aparición de los síntomas (documentados desde mayo de 2007) está relacionada con un potente estresor, que el explorado identifica como un importante conflicto en el área laboral, vivenciado por él como una situación de acoso hacia su persona. Se aconseja el mantenimiento de la supervisión psiquiátrica de la que dispone actualmente y la aplicación de apoyo psicoterapéutico orientado a mitigar la sintomatología descrita, en el sentido de las consideraciones de este informe.

SEGUNDA: Los resultados obtenidos por el explorado en la evaluación técnica realizada constituyen elementos compatibles con una situación de acoso psicológico laboral, también denominado *mobbing* por la literatura científica.

Es cuanto cumple informar,

En Madrid, a (día) de (mes) de (año)

Notas

- ¹ Los datos facilitados en el presente modelo de informe han sido modificados con el fin de no identificar a ninguno de los sujetos o instituciones mencionadas.
- ² En este sentido, los informes técnicos obrantes, en consonancia con el informe médico-forense y con la presente evaluación, no describen trastornos de personalidad de base ni documentan trastornos previos o diferentes al diagnosticado. El informado aportó también a los peritos firmantes un informe psicológico, al parecer realizado dentro de su entorno laboral, donde no constaban alteraciones psicopatológicas de base.



Referencias

- Asociación Americana de Psiquiatría (2002). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*, DSM-IV-TR (4th, ed., texto revisado). Barcelona: Masson.
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. Barcelona: Océano.
- Blay, P. (1997). El daño psíquico en Psicología Forense. *Revista del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 2(1), 66-81.
- Borrás, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 2(2), 113-120.
- Derogatis, L. R. (2002). *SCL-90-R. Cuestionario de 90 síntomas. Manual*. Adaptación por González de Rivera et al. Madrid: TEA Ediciones.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Agression and violent behaviour*, 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 & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 127-144). London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Esbec, E. & Gómez-Jarabo, G. (2000). *Psicología forense y tratamiento jurídico legal de la discapacidad*. Madrid: Edisofer.
- González de Rivera, J. L. & Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis: Revista de Psiquiatría, Psicología y Psicopatología*, 24(2), 59-66.
- 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 de Psicología 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^a. E. Peña & J. M. Andreu (Coords.), *Manual docente de Psicología Clínica, Legal y Forense* (pp. 183-198). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.



- González-Trijueque, D. (2010). Mobbing: Aproximación al acoso psicológico en el lugar de trabajo. En E. García-López (Dir.), *Manual de Psicología Jurídica y Forense* (pp. 423-452). México DF: Oxford University Press.
- González-Trijueque, D. & Delgado, S. (2008a). Acoso psicológico en el lugar de trabajo: Antecedentes organizacionales. *Boletín de Psicología*, 93, 7-20.
- González-Trijueque, D. & Delgado, S. (2008b). Acoso psicológico en el lugar de trabajo, burnout y psicopatología: Un estudio piloto con el BSI y el MBI. *Boletín de Psicología*, 94, 47-56.
- González-Trijueque, D. & Graña, J. L. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo en una muestra de trabajadores. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 63-76.
- 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.
- González-Trijueque, D., Tejero, R. & Delgado, S. (2011). El mobbing desde la perspectiva de la psicología jurídica. En G. Hernández (Dir.), *Psicología Jurídica Iberoamericana* (pp. 327-346). Bogotá: Manual Moderno.
- Hathaway, S. R. & McKinley, J. C. (1999). *Inventario multifásico de la personalidad de Minnesota-2. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Kaplan, H. & Sadock, B. (1999). *Sinopsis de psiquiatría*. Madrid: Editorial médica panamericana.
- 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.
- Martín-Daza, F., Pérez-Bilbao, J. & López, A. (1998). *Nota Técnica Preventiva (NTP) 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 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. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- 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-Jiménez, B. & Rodríguez-Muñoz, A. (2006). Introducción del número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 245-249.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, 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.



- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E. & Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.
- Peiró, J. M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- 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.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda*. Madrid: Aguilar.
- Río del, M. T. (1999). *Valoración médico-legal del daño a la persona*. Madrid: Colex.
- Strain, J. J., Newcorn, J., Wolf, D. & Fulop, G. (1996). Trastorno adaptativo. En R. E. Hales, S. C. Yudofsky & J. A. Talbott, *Tratado de Psiquiatría* (pp. 711-722). Barcelona: Ancora.
- 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., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). London: Taylor and Francis.
- 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.

Reseña de los autores

David González Trijueque

Doctor en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid y Psicólogo Forense del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Licenciado en Psicología y Master en Psicología Clínica Legal y Forense por la Universidad Complutense de Madrid. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidad en Ergonomía y Psicosociología aplicada) por la Universidad de Alcalá de Henares (Madrid).

Roberto Tejero Acevedo

Psicólogo forense del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (España). Licenciado en Psicología. Universidad Autónoma de Madrid (UAM). Diploma de Estudios Avanzados (DEA) en Psicología Forense, Universidad Complutense de Madrid (UCM). Máster en Psicología Clínica Legal y Forense (UCM). Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad en Ergonomía y Psicosociología, Universidad de Alcalá de Henares (UAH).