

EVALUACIÓN FORENSE DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (*MOBBING*) MEDIANTE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN GLOBAL

RAMÓN ARCE & FRANCISCA FARIÑA*

Mobbing, acoso moral, acoso psicológico en el trabajo o psicoterrorismo son las denominaciones más comunes que ha tomado el hostigamiento hacia una persona o personas en el ámbito laboral. Tras estas denominaciones se esconden definiciones intencionales cuyos mínimos comunes son la referencia a la ejecución de comportamientos constitutivos de violencia psicológica (raramente incluye la violencia física, Zapf, 1999), intencionadamente dañinos, dirigidos a infligir daños en las víctimas y que son sistemáticos, frecuentes y duraderos (Doyle, 2001; Hirigoyen, 2001; Einarsen, 2000; Leymann, 1996). Contrariamente a otras contingencias similares como el bullying, aunque algunos autores (i.e., Ireland y Snowden, 2002) apuntan como criterio característico del mobbing un desequilibrio de poder, el estatus del acosador es independiente del acoso, es decir, el acoso en el trabajo se puede dar entre iguales, de un superior a un subordinado o de inferiores a superiores (Leymann, 1996). En consecuencia, el acoso requiere que

• Agradecimientos: Este trabajo fue financiado por la Dirección Xeral de Investigación, Desenvolvemento e Innovación de la Consellería de Economía e Industria de la Xunta de Galicia en el Programa de Ayudas para la Consolidación y Estructuración de Unidades de Investigación del Sistema Gallego de 1+0 (Ref: INCITE09ENA211041ES).

el acosador someta de un modo intencionado y de forma sistemática al acosado a un hostigamiento mediante acciones encaminadas a ello, que dicho hostigamiento produzca daño en la víctima y que sea prolongado en el tiempo. Como quiera que las acciones constitutivas del acoso, por sí mismas y de forma aislada, no lo conforman al no causar daño, se requiere de la sistematización que Leymann (1996) ha operacionalizado en una frecuencia de, al menos, una acción semanal, y de una duración superior a los 6 meses (prolongándose generalmente por más de dos años, Zapf y Gross, 2001). Si bien estos criterios de contenido de la frecuencia y duración del acoso no son determinantes jurídicamente, porque no se fundamentan en datos sistemáticos, sí son referentes que se han de tener en cuenta. No en vano, la Jurisprudencia los ha tomado como supuestos del acoso (Sentencia n° 4814/2002 de 19 diciembre del TSJ de Andalucía, Sala de lo Social; Sentencia n° 3736/2003 de 11 junio del TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección Única; Sentencia n° 3365/2008 de 20 de octubre del TSJ de Andalucía, Sala de lo Social, Sección 1 a). En todo caso, corresponde al perito la determinación del acoso moral en función de los hechos verificados; tras un diagnóstico diferencial, del daño causado; y de la intención de causar daño. El acoso moral requiere indefectiblemente de un víctima y ésta del sufrimiento de un perjuicio, entendiéndose por ello una lesión física o mental, sufrimiento emocional, pérdida o daño material, o un menoscabo importante en sus derechos, como consecuencia de una acción u omisión que constituya un delito con arreglo a la legislación nacional o el derecho internacional, o bien sea un acto de abuso de los poderes públicos. Esto se puede aplicar no sólo a la persona victimada, sino también a colectivos, tales como entidades o asociaciones, así como a los familiares de la víctima y aquellas que intentaron auxiliarla durante la perpetración del daño (United Nations, 1988). En el caso del acoso moral, los daños acostumbran a ser psíquicos, psicosomáticos y sociales (Leymann, 1996), pero también pueden ser físicos. En consecuencia, el perito forense ha de verificar daño (víctima), establecer una relación causa efecto entre el daño y los comportamientos de acoso, y someter a prueba la realidad de los hechos y del daño verificado.

La European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000) en la III Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo halló que el 9 de los trabajadores se sienten acosados en su puesto de trabajo, siendo sensiblemente inferior en España (5) y Portugal (4). Pero en la IV Encuesta

(2007) esta tasa bajó hasta aproximadamente el 5 (no se proporcionan los datos específicos de cada país), corroborada recientemente (5,8) en España por González y Graña (2009). No obstante, el Informe Cisneros VI (Piñuel y Oñate, 2006) cuantificó la vivencia de acoso en el momento de la evaluación en el 9,2 y aproximadamente el 25 a lo largo de su vida laboral. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007) tasó el acoso psicológico en el trabajo en España en el 1,4 y el 2,9, en función de la definición del acoso. Esta oscilación en las cifras es una consecuencia del procedimiento de estudio que implica autoinformes sobre definiciones del acoso moral que no son concordantes. De cualquier modo, las cifras son realmente preocupantes, especialmente para la salud en el trabajo y las implicaciones legales de las mismas.

Además de tener que establecer el daño psicológico, como se ha señalado anteriormente, es preciso establecer una relación causa-efecto entre ese daño y los hechos constitutivos del acoso. Pero, al estar en un contexto médico legal, se requiere de un diagnóstico diferencial de la simulación (American Psychiatric Association, 2000), esto es, definir si el daño es real o simulado. Adicionalmente, si se quiere establecer la relación causa efecto se precisa verificar los hechos y su realidad, si conforman acoso en el trabajo y si son los que dieron lugar al daño o fueron otras causas concomitantes. Como quiera que el acoso en el trabajo se suele dar desde la organización y/o dirigido a una persona, su demostración judicial es muy difícil por no cuenta con pruebas fehacientes (i.e., testimonios, documentales) que corroboren el mismo por lo que se convierte la acción de juicio en "la palabra de uno, denunciante/ demandante, contra la de otro, denunciado / demandado", cuando no la organización y sus empleados contra el supuestamente acosado (p.e., Belandía, 2002; Molina, 2002). En los casos en que el juicio pivota en torno a la credibilidad del testimonio, la Jurisprudencia (i.e., Sentencia del TS, Sala de lo Penal, de 28 septiembre 1988, RJ 7070) ha establecido tres criterios que han de cumplirse para que el testimonio del demandante/ / denunciante goce de credibilidad: *ausencia de in credibilidad subjetiva* (no existencia de un móvil de resentimiento, enemistad u otro tipo que prive al testimonio de credibilidad); *verosimilitud* (el testimonio, que no es propiamente tal, en cuanto el denunciante/demandante puede mostrarse parte en la causa [arts. 109 y 110 de la L. E. Crim.], ha de estar rodeado de ciertas corroboraciones periféricas de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria); y *persistencia en la incrimi-*

nación (ésta ha de ser prolongada en el tiempo, plural, sin ambigüedades ni contradicciones). Dado que el primer criterio, *ausencia de incredibilidad subjetiva*, es relativamente fácil de poner en duda por parte del denunciado/ demandado, los jueces y magistrados precisan de corroboraciones periféricas para otorgar credibilidad al testimonio del denunciante/ demandante. Al respecto, Seijo (2007) halló, en un estudio de archivo, que la credibilidad emana de la verificación de lesión física a resultas de los hechos denunciados; un informe psicológico que concluye que el testimonio del denunciante / demandante es creíble; un informe psicológico que certifica la existencia de daño psíquico en el denunciante consecuencia del acto denunciado; circunstancias periféricas que rebaten la declaración del encausado; circunstancias periféricas que confirman la declaración del denunciante/demandante; testimonios que contradicen el testimonio del encausado; y testimonios que ratifican el testimonio del denunciante/ demandante.

Ante este estado de la cuestión, la Psicología Forense está llamada a desempeñar un rol fundamental en la valoración del daño causado como consecuencia del acoso en el trabajo; y en la realidad del daño, del cumplimiento de los criterios específicos del acoso y de los hechos denunciados. Con el doble cometido de evaluar la credibilidad del testimonio a la vez que la huella psíquica, controlando una potencial simulación, hemos creado y validado un protocolo psicológico forense, el *Sistema de Evaluación Global* (Arce y Fariña, 2006a, 2006b, 2009), fruto de numerosos estudios propios y de la práctica profesional, en el que se aborda la tarea en su totalidad: un análisis de la credibilidad del testimonio unido al estudio de la huella psíquica y de la validez de la medida de ésta. En este capítulo presentamos la adaptación del *Sistema de Evaluación Global* (SEC) a casos de acoso moral.

El sistema de evaluación global en casos de violencia de acoso moral

El *SEG* se estructura en torno a 10 pasos que se describen y motivan a continuación: obtención de la declaración; repetición de la declaración; estudio de la motivación; análisis de la validez de las declaraciones; análisis de la realidad de las declaraciones; medida de las consecuencias clínicas del hecho traumático; análisis de la fiabilidad de las medidas; evaluación de la declaración de los actores implicados; análisis de las características psicológicas de los actores impli-

cados; e implicaciones para la presentación del informe. Obsérvese que la aplicación en cada fase puede ser distinta si la actuación es bajo una denuncia penal (sistema inquisitorial en el que el perito forense responde a un mandato judicial pudiendo evaluar a ambas partes en litigio) o de lo social (sistema de adversarios en el que el perito forense es contratado por una parte y, por tanto, sólo evalúa a esa parte).

Obtención de la declaración

Para que el procedimiento de evaluación psicológico forense de las declaraciones sea productivo, fiable y válido requiere de unos instrumentos de obtención de la declaración que permitan los subsecuentes análisis de la realidad de las mismas. Por ello, las declaraciones han de obtenerse, según se trate de adultos con plenas capacidades cognitivas o con discapacidades, por los siguientes procedimientos: *Entrevista Cognitiva Mejorada* (Fisher y Geiselman, 1992), o la *Entrevista Forense a Discapacitados* (Arce, Novo, y Alfaro, 2000). Estos protocolos de obtención de la declaración podrían sustituirse por otros siempre y cuando se basen en el recuerdo libre y en técnicas de ayuda de recuperación de la información (serían totalmente inválidos para el contexto forense si la técnica contaminara la información; por ejemplo, con preguntas sugestivas o dirigidas). Por su parte, la evaluación del daño o huella psíquica requiere, para poder controlar la simulación, de una aproximación multimétodo (Arbisi, 2005), mostrándose como las más efectivas aquellas que combinan entrevista con una medida psicométrica (Gothard, Rogers, y Sewell, 1995). Para tal fin, los formatos de entrevista clínica tradicionales, tal como la Structured Clinical Interview for DSM-IV (SCID-IV) (Spitzer, Williams, Gibbon, y First, 1995), la Clinician Administered PTSD Scale for DSM-IV (CAPS) (Blake et al., 1998), la Structured Interview for PTSD (SIP) (Davidson, Malik, y Travers, 1997), la PTSD Symptom Scale-Interview (PSS-I) (Foa, Riggs, Daneu, y Rothbaum, 1993) o la Escala de Gravedad de Síntomas del Trastorno de Estrés Postraumático (Echiburúa, Corral, Amor, Zubizarreta, y Sarasua, 1997), no son válidos ya que al someter al sujeto a una tarea de reconocimiento facilitan la (sobre)simulación, al tiempo que dificultan la discriminación entre respuestas honestas y simuladas (Arce, Carballal, Fariña, y Seijo, 2004; Arce, Fariña, Carballal,

y Novo, 2009; Arce, Pampillón, y Fariña, 2002). Con el objetivo de evaluar el daño psicológico y la (sobre)simulación, hemos creado y validado la *Entrevista Clínico-Forense* (Arce y Fariña, 2001). El proceder, basado en una tarea de conocimiento, consiste en pedir a los sujetos que relaten los síntomas, conductas y pensamientos que advierten en sí mismos sobre la base de una comparación con el estado anterior al delito (¿Qué cambio has advertido en tu comportamiento, pensamiento, síntomas, a raíz de haber sido víctima de acoso en el trabajo, en comparación con tu estado anterior? ¿Qué mejoras has notado en tu comportamiento, pensamiento o síntomas a raíz de haber dejado de ser víctima de acoso en el trabajo? (esto es, EEAG del eje V del DSM-IV). Si los sujetos no responden de motu propio, les será requerido por medio de preguntas abiertas, de acuerdo con el eje V del DSM-IV, que informen sobre los efectos del acoso en sus relaciones familiares y de pareja (EEGAR), interpersonales (EEASL) y laborales (EEASL). Finalmente, el entrevistador resume lo manifestado en la entrevista de modo que la persona evaluada pueda añadir, complementar o corregir información, y cierra la entrevista con una desactivación emocional.

Repetición de la obtención de la declaración

Los procedimientos tradicionales de análisis de contenido de las declaraciones para establecer su realidad se basan en una única declaración, sometiendo a prueba la persistencia en la incriminación (criterio legal de credibilidad del testimonio), en su caso, con las otras declaraciones obrantes en el procedimiento. Ahora bien, estas declaraciones no son válidas para el contexto forense porque contienen preguntas cerradas, sugestivas, coercitivas o dirigidas que contaminan la prueba, a la vez que son poco productivas (e.g., Kóhnken, Milne, Memon, y Bull, 1999; Kohnken, Schimossek, Aschermann, y Hofer, 1995), por lo que no sirven para el contraste de la persistencia en la incriminación. En otras palabras, no se da entrada a uno de los modos de contraste de la validez de la información, la consistencia intra-testigo, como se denomina en la literatura científica (Wicker, 1975), o la *persistencia en la incriminación*, como se refiere en la jurisprudencia (p. e., Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, de 28 septiembre 1988, RJ 7070). En esta última línea, ya se han dictado sentencias que han anulado el valor

de prueba del análisis de contenido (CBCA y SVA) de las declaraciones basados en una única declaración (v. gr., AP de Pontevedra, Sección 6ª, de 21 de enero de 2004). En suma, tanto la metodología científica como la doctrina legal y la jurisprudencia nos demandan más de una declaración para el estudio de la consistencia temporal. Es bien sabido que la repetición de la obtención de la declaración no tiene porqué contaminar los datos (Campos y Alonso-Quecuty, 1999). Con la doble obtención de la declaración se puede llevar a cabo un análisis de la consistencia que, de acuerdo con la hipótesis de Undeutsch (1967, p. 125), debe entenderse en función de la centralidad/periferia del material que entra en contradicción. Así, señala que sólo es relevante la contradicción si afecta a detalles centrales para la acción de juicio. Esto es, la inconsistencia en la información periférica o la omisión de cierta información sólo es importante si es trascendente para la construcción de un evento verdadero. De facto, la mentira deliberada es más consistente que lo vivido (Trankell, 1972). Nosotros, para dar cabida a las interferencias (teoría de la interferencia del olvido), a la entrada de nueva información (hipótesis constructiva del olvido) y a la curva del olvido, el tiempo a transcurrir entre entrevista y entrevista lo estimamos en superior a 1 semana (pero no mucho más allá para no dilatar el proceso). Las hipótesis básicas que planteamos son tres. Primera, al ser un evento vital estresante el efecto del desuso será menor (referido al testimonio de víctima y agresor, y, generalmente, contiguo a los hechos). Segunda, una teoría de racionalidad por parte del mentiroso que se plasma en que la mentira es planificada, aprendida y, por extensión, consistente en el tiempo con lo que no estará mediada por interferencias e información post-suceso (hipótesis constructiva). Para esto, es imprescindible obtener la primera declaración en formato de discurso libre sin ningún interrogatorio, porque a través de éste entraría información post-suceso que el sujeto acomodaría a la nueva reconstrucción. El interrogatorio sólo procedería tras la obtención en discurso libre de la segunda declaración. Tercera, el sujeto que dice verdad, si es correctamente conducido en la entrevista, narra imágenes e información sensorial con lo que la descripción de los hechos aún siendo muy semejante, será de construcción distinta al trascender a esquemas episódicos. En suma, en formato de recuerdo libre la declaración verdadera será menos consistente y aunque el evento sea el mismo, la narración será significativamente distinta tanto en su recuperación como en el contenido (omisiones, elicitación de

eventos distintos a los hechos pero relacionados con ellos, inconsistencia en información periférica, recuperación/pérdida de nueva información poco relevante para los hechos). Por su parte, el sujeto mentiroso narra historias aprendidas con lo que las repetirá básicamente igual guiado por un esquema episódico (hipótesis Trankell).

Estudio de la motivación

El estudio de la motivación se deriva de tres pasos: Contraste de las declaraciones hechas a lo largo del proceso judicial (e. g., procedimiento, sumario, diligencias); el contexto en el que se presenta la denuncia; y los motivos/intereses para presentar una denuncia falsa (criterio legal de *ausencia de incredibilidad subjetiva*). Para este estudio es preciso recabar todas las declaraciones del procedimiento judicial. Ahora bien, el valor de éstas es relativo. Es preciso tener en mente que muchas de ellas son transcripciones de lo que el denunciante/demandante ha dicho, con lo cual no reflejan fehacientemente lo testimoniado. Además, el tipo de interrogatorio puede haber mediatizado la respuesta. Así, los interrogatorios llevados a cabo por jueces implican una presión hacia la conformidad en cuestiones percibidas por los testigos como judicialmente deseables (Jones, 1987). Aún es más, los interrogatorios judiciales son dirigidos por los actores judiciales (abogados, fiscales y jueces) de modo que raramente recogen todos los hechos objeto de la denuncia. Como consecuencia, en los casos de acoso en el trabajo no se van a encontrar las tácticas utilizadas por los acosadores (a lo sumo habrá alguna aislada), dirigiéndose, por el contrario, a los criterios legales constitutivos del acoso (frecuencia, daño y duración). Asimismo, las declaraciones se suelen referir a expresiones (v. gr., me hostigó, acosó, me cambió de lugar de trabajo), no a narraciones de hechos (esto es, un evento narrativo de los hechos) con lo que no se puede contrastar su fiabilidad y validez, ni establecer una relación de causalidad con el daño. Por ello, la falta de consistencia entre las declaraciones obtenidas ante los peritos y las obrantes en el procedimiento no presupone una invalidez de la prueba ni una falta de persistencia en la incriminación. En su caso, debe explicarse que esta falta de consistencia no es relevante para el análisis de la plausibilidad de la declaración.

El estudio del contexto en el que se produce la denuncia original es de gran interés para el estudio de la motivación pues en él se pueden obtener claves de ésta. Por ejemplo, una situación laboral de ajuste de plantilla es proclive para la presentación de denuncias interesadas. No obstante, el estudio de la motivación no es consustancial para la estimación del valor de la prueba, que es función de la validez y fiabilidad del testimonio, sino que el forense o perito ha de conocer de ella, pues el perito forense ha de tener presentes los efectos en el contenido de las declaraciones de los interrogatorios judiciales; el contexto en que se formuló la denuncia, y los intereses que pueden motivar la denuncia. En consecuencia, la motivación no es criterio para la refutación de la prueba, sino para la justificación de posibles inconsistencias y para que el perito o forense estudie otras hipótesis alternativas al acoso en los hechos denunciados.

Análisis de la validez de las declaraciones

En línea con el *SEG*, previamente al estudio de la realidad de las declaraciones es necesario establecer si éstas son una prueba suficiente para tal estudio. Para verificar si la *Prueba es (in)suficiente* el forense ha de plantearse las siguientes cuestiones ¿supera la capacidad de memoria del testigo? ¿Contiene toda la información necesaria de los hechos, es decir, forman secuencias completas o incompletas?). La declaración para que pueda someterse a un análisis de la realidad de la misma ha de tener suficiente amplitud (Raskin y Steller, 1989) lo que se traduce en el *SEG* en que ha de superar la capacidad de memoria del testigo para tener certeza de que no la ha aprendido de memoria y contener un evento narrativo completo de los hechos.

Además, es preciso que las declaraciones sean prueba válida para proceder con el estudio de la realidad de éstas. De hecho, si una prueba no es válida ya no tiene sentido la estimación de la realidad de ésta. Para confrontar si la *Prueba es (in)válida* (con esto damos satisfacción al criterio legal de persistencia en la incriminación) el perito o forense ha de responder a las siguientes preguntas (las categorías de análisis fueron obtenidas de un estudio de la jurisprudencia española de Arce, Seijo, y Novo, 2009):

1. (In)consistencia interna (¿tiene contradicciones internas en el relato?).

4. (In)consistencia externa (¿es consistente con otras pruebas robustas o incontrovertibles?).
5. (In)consistente con la anterior (¿hay consistencia en la información central inter-declaraciones?).
6. Persistencia en las declaraciones (¿son estables las declaraciones en el tiempo en los contextos?).
7. (In)consistencia con las leyes científicas y de la naturaleza (¿contiene el relato hechos incompatibles con las leyes científicas o de la naturaleza?).

Si la prueba es válida y suficiente para un análisis de la realidad se pasa a éste, pero de no ser válida o suficiente se detiene el análisis. Bajo esta última contingencia, es importante que el forense sea consciente que de la desestimación de la prueba, por ser insuficiente o inválida para la práctica de la prueba psicológico-forense, no se puede inferir que sea falsa y que, el hecho de que la prueba no sea válida o suficiente para un estudio de la realidad, no implica indefectiblemente que carezca de validez legal.

Análisis de la realidad de las declaraciones

Los protocolos de análisis de contenido basados en categorías que discriminan entre memoria de lo percibido (real) y lo imaginado (no real) fueron creados, en principio, para el testimonio de menores víctimas de agresiones sexuales, pero son igualmente efectivos con adultos (e.g., Bensi, Gambetti, Nori, y Guisberti, 2009; Landry y Brigham, 1992; Ruby y Brigham, 1997; Sporer, 1997; Zaparniuk, Yuille, y Taylor, 1995), en secuencias de medidas, y en otros casos diferentes a la agresión sexual (i.e., Arce, Fariña, y Freire, 2002; Arce, Fariña, y Vivero, 2007; Sporer, 1997; Porter y Yuille, 1996). En estos nuevos contextos obviamente no todas las categorías son productivas. Así, Landry y Brigham (1992) limitan el uso a 14 categorías con adultos, porque advirtieron que tres de ellas (incomprensión de detalles relatados con precisión; perdón al autor del delito; y detalles característicos de la agresión) sólo eran aplicables a menores, mientras que otras dos (elaboración inestructurada y asociaciones externas relacionadas) no eran productivas. Sin embargo, nosotros encontramos que la categoría *perdón al autor del*

delito era productiva, en declaraciones de adultos, tanto en agresiones sexuales como en amenazas (Arce, Fariña, y Freire, 2002) y las categorías *detalles característicos de la agresión e incompreensión de detalles relatados con precisión*, lo eran en violencia de género (Arce, Fariña, y Vivero, 2007). Deductivamente, en principio deben considerarse todos los criterios en el análisis porque la productividad parece depender del tipo de caso, de las particularidades de la acción a examinar y del perfil sociodemográfico del entrevistado. En todo caso, de no ser productivas o aplicables no se registrarían en el análisis de contenido. A su vez, la combinación de los diferentes sistemas categoriales es posible y efectiva, ya que pueden sumar sus efectos (e.g., Arce, Fariña, y Freire, 2002; Arce, Fariña, y Vivero, 2007; Spórer, 1997; Vrij, 2008; Vrij, Edward, y Bull, 2001; Vilariño, 2007). En concreto, la combinación del *Criteria Based Content Analysis* (CBCA) (Steller y Kohnken, 1989) y los criterios ampliados del *Reality Monitoring* (RM) (Sporer, 1997) mejora ligeramente la fiabilidad del sistema (en simulaciones), producto de añadir al CBCA los criterios *información perceptual* y *operaciones cognitivas* del RM (Vrij, 2008). De este estado de la cuestión se desprende que es factible un sistema combinado de todos los criterios de realidad de los diferentes sistemas propuestos en la literatura y que se pueden definir criterios propios de delitos y poblaciones específicas. Para la creación de un sistema combinado partimos de las categorías de realidad (se excluyeron las de validez) de los sistemas de Amtzen (1970), Szewczyk (1973), Trankell (1972), del CBCA (Steller y kohnken, 1989), RM ampliado (Sporer, 1997) y del *Statement Reality Analysis* (SRA) (Undeutsch, 1967, 1988) Y un criterio de Arce y Fariña *síntomas sutiles del daño psíquico*. A fin de garantizar una independencia de las categorías, tal y como requiere un sistema metódico, éstas fueron evaluadas en el grado de solapamiento por jueces en tarea *thurstone*. Partiendo de las categorías del CBCA, hallamos que las categorías *concreción* (claridad, viveza en vez de vaguedad) y *originalidad de las narraciones* (frente a estereotipos) del SRA eran complementarias y distintas de las originales; y que la categoría del CBCA *correcciones espontáneas* era parte de una más amplia del SRA, *correcciones espontáneas, especificaciones y complementaciones de la declaración*. Adicionalmente, se concluyó que la categoría *detalles característicos de la agresión*¹ era preciso redefinirla acorde al con-

¹ Cuando la acción o delito a enjuiciar no requiere de unos criterios específicos esta categoría se define "descripciones de los hechos que contradicen las creencias habituales sobre el delito".

texto de evaluación que, en el caso que nos ocupa, el acoso moral, pasó a ser la observación de los comportamientos constitutivos del acoso moral y cumplimiento de los criterios legales del acoso moral (advírtase que este criterio es de obligado cumplimiento en los casos de acoso en el trabajo). De este modo resultó un sistema categorial compuesto por 24 categorías que se relacionan:

- A. Características generales (los criterios aquí englobados se refieren a la declaración tomada en su totalidad):
 1. Estructura lógica (coherencia y consistencia interna).
 2. Elaboración inestructurada (presentación desorganizada).
 3. Cantidad de detalles (abundancia de detalles o hechos distintos).
 4. Concreción (*SRA*, claridad, viveza en vez de vaguedad).

- B. Contenidos específicos (se evalúan partes específicas del testimonio referidas a la presencia o fuerza de ciertos tipos de descripciones):
 1. Engranaje contextual (ubicación de la narración en un espacio y tiempo).
 2. Descripción de interacciones (cadena de acciones entre el acosado y otros actores).
 3. Reproducción de conversación (réplica de conversaciones).
 4. Complicaciones inesperadas durante el incidente (por ejemplo, interrupciones imprevista).
 5. Información perceptual (*RM*, información sensorial tal como sonidos, gustos o detalles visuales).
 6. Operaciones cognitivas (*RM*, codificación inversa, descripciones de inferencias hechas por otros durante el evento).

- C. Peculiaridades del contenido (se incluyen aquí aquellas características de una declaración que aumentan su concreción o viveza):
 1. Detalles inusuales (detalles con baja probabilidad de ocurrencia).
 2. Detalles superfluos (detalles irrelevantes que no contribuyen significativamente a los hechos).
 3. Incomprensión de detalles relatados con precisión (explicitación de detalles que el declarante no comprende pero que realmente sí tienen sentido).
 4. Originalidad de las narraciones (*SRA*, frente a estereotipos).

5. Asociaciones externas relacionadas (inclusión de información externa a los hechos en sí, pero relacionada con ellos).
 6. Relatos del estado mental subjetivo (referencias a sentimientos, emociones o cogniciones propias).
 7. Atribución al estado mental del autor del delito (referencias al estado mental del agresor y atribución de motivos).
- D. Contenidos referentes a la motivación (estos criterios desvelan la motivación del testigo para hacer la declaración):
1. Correcciones espontáneas, especificaciones y complementaciones de la declaración (*SRA*, correcciones, especificaciones, complementaciones o mejoras de la declaración).
 2. Admisión de falta de memoria (reconocimiento de lagunas de memoria).
 3. Planteamiento de dudas sobre el propio testimonio.
 4. Auto-desaprobación (actitud crítica sobre su propia conducta).
 5. Perdón al autor del delito (perdona los hechos denunciados).
- E. Elementos específicos de la agresión (elementos del testimonio que no se relacionan con la viveza general de la declaración, pero sí se relacionan con la acción objeto de juicio):
1. Detalles característicos de la agresión (descripciones de los comportamientos constitutivos del acoso moral y cumplimiento de los criterios legales del acoso moral. Ver listado en el Apéndice).
- F. Daño psicológico derivado de la acción objeto de juicio.
1. Síntomas clínicos sutiles que forman parte de la huella psíquica (*Arce y Fariña*, ver listado en el apéndice).

Sometido a prueba este sistema categorial (*Arce, Fariña, y Vivero, 2007; Vilarriño, 2007*), tomando como variable de medida la presencia o ausencia del criterio, hallamos que las categorías estructura lógica, elaboración inestructurada, cantidad de detalles, concreción, complicaciones inesperadas, originalidad de las expresiones, correcciones espontáneas, admisión de falta de memoria, plantea-

miento de dudas sobre el testimonio, autodesaprobación y sintomatología sutil, discriminaban significativamente entre declaraciones de adultos verdaderas (casos reales contrastados judicialmente) e imaginadas. La presencia de más de 5 criterios garantiza que la declaración está basada en hechos reales sin la comisión del error tipo II (informar una declaración inventada como real, que no es admisible en la práctica forense) con una tasa de error en la correcta clasificación de declaraciones verdaderas en torno al 10, esto es, aproximadamente el 10 de las declaraciones verdaderas no contendrían más de 5 criterios de realidad por lo que el sistema no informaría de ésta. Entre los criterios productivos ha de estar indefectiblemente el de *detalles característicos de la agresión*, tanto en lo referido a la presencia de comportamientos constitutivos del acoso moral, como al cumplimiento de los criterios legales del acoso moral. De no verificarse este criterio en su totalidad no estaríamos ante un caso de acoso moral. En otras palabras, de hallarse daño y realidad de los hechos denunciados habría que buscar otra categoría diagnóstica alternativa al acoso moral, tal como el burnout o estrés laboral. Pero aún así pueden concurrir otras causas explicativas similares al acoso (p.e., Hirigoyen, 2001; Padial y de la Iglesia, 2002) por lo que procede el estudio de un diagnóstico diferencial del burnout (en el "burnout" no existe intencionalidad de causar daño a una víctima concreta, sino que puede afectar por igual a los diferentes trabajadores de una empresa); estrés laboral (en el estrés laboral no existe una intencionalidad perversa); conflicto en el contexto laboral (en el acoso no existe conflicto); maltrato de la dirección (conductas tiránicas visibles, mientras el acoso es oculto); otras violencias (la física puede ser parte del acoso, pero por sí sola no es acoso; la sexual tiene como objeto central la sexualidad, no el trabajo); malas condiciones de trabajo y sobrecarga (no son acoso si no se desvían de lo normal y están planificadas para destruir al acosado) y exigencias profesionales (v.gr., decisiones legítimas que conciernen a la organización del trabajo tal como críticas constructivas, evaluaciones explícitas del trabajo desempeñado, o los cambios de puesto siempre que sean conformes al contrato de trabajo, que son explícitas y dirigidas a todos los trabajadores). En todo caso, el perito forense habrá de tener en cuenta que el procedimiento valida hechos en su conjunto y no partes aisladas o frases (la unidad de medida es la declaración). De facto, las declaraciones honestas pueden contener hasta un 20 de información inexacta (Köhnken et al., 1999).

Medida de las consecuencias clínicas del hecho traumático

El daño psíquico conforma la denominada huella psíquica o psicológica del delito o acción a enjuiciar. Aunque en el contexto penal ésta es una prueba más de cargo, en los litigios de acoso moral es condición *sine qua non*. En consecuencia, el perito forense habrá de buscar la huella psíquica propia del acoso moral. Si bien generalmente se ha identificado el Trastorno de Estrés Postraumático, y bajo determinadas condiciones el Adaptativo, como el trastorno de referencia tras la vivencia de un evento traumático, éstos raramente se dan aisladamente, cifrando los estudios de comorbilidad (Creamer, Burgess, y Mcfarlane, 2001; Kessler, Sonnega, Hughes, y Nelson, 1995) que entre el 80 y el 85 de los diagnosticados con Trastorno de Estrés Postraumático/ Adaptativo presentan otro desorden clínico. Los trastornos asociados son muy diversos, observándose una interacción entre trastornos y el hecho traumático en cuestión. Así, en casos de víctimas de accidentes de tráfico, los trastornos asociados informados son la depresión, distimia, ansiedad, fobias y abuso / dependencia de sustancias o alcohol (Blanchard y Hickling, 2004; Bryant y Harvey, 1995; Fuglsang, Moergeli, y Schnyder, 2004; Maes, Mylle, Delmiere, y Altamura, 2000; O'Donnell, Creamer, y Pattison, 2004; Stallard, Salter, y Velleman, 2004; Taylor y Koch, 1995); en violencia de género, los trastornos asociados más frecuentes son la depresión, inadaptación social, ansiedad y disfunciones sexuales (Bargai, Ben-Shakhar, y Shalev, 2007; Echeburúa, Corral, Sarasua, y Zubizarreta, 1998); en tanto en el caso que nos ocupa, el acoso moral, son la depresión, ansiedad, somatización, agresividad, ideación e intentos autolíticos y desórdenes psicóticos (síntomatología paranoide y aislamiento social) (v. gr., Ausfelder, 2000; Boada, Diego, y Vigil, 2003; González, 2002; González y López, 2003; Ireland y Snowden, 2002; Justicia, Benítez, Fernández, y Berbén, 2007; Leymann, 1996; Nolfé, Petrella, Blasi, Zontini, y Nolfé, 2007). De todos ellos, la depresión es el trastorno que más comorbilidad presenta con el Trastorno de Estrés Postraumático/ Adaptativo: entre el 50 y el 60 (Blanchard et al., 2004; O'Donnell et al., 2004). Sin embargo, cuando se encuentra depresión u otro trastorno en ausencia de Trastorno de Estrés Postraumático/ Adaptativo, no se puede considerar una secuela del hecho traumático (O'Donnell, Creamer, Bryant, Schnyder, y Shalev, 2006). Por ello, cuando se espera un Trastorno de Estrés Postraumático/ Adaptativo, la presencia de un subsíndrome que no

incluya los criterios? B (reexperimentación), C (Evitación), D (persistencia de la activación) y F (Malestar significativo) no es prueba suficiente de daño psicológico. Esto es especialmente importante en los asuntos de acoso moral, porque pueden coocurrir otras causas como problemas económicos, desestructuración familiar u otros estresantes en el contexto laboral (estresantes psicosociales), que también puede dar lugar a un Trastorno Adaptativo. Esta contingencia lleva a que el psicólogo perito o forense deba tener en mente la naturaleza del estresor. Si éste es de suma gravedad (esto es, un evento vital estresante definido en el DSM-IV como que *el acosado* ha experimentado, presenciado o le han contado uno o más acontecimientos caracterizados por muertes o amenazas para su integridad física o la de los demás) que, como ya vimos anteriormente es infrecuente en el acoso laboral, el daño psicológico ha de ser indefectiblemente el Trastorno de Estrés Postraumático. Pero si el estresor es de menor intensidad (estresor psicosocial) como es el caso de violencia psicológica ejercida habitualmente en el acoso moral, se puede admitir excepcionalmente como daño psicológico el Trastorno Adaptativo [los criterios A1 y A2 no tendrían porque darse, pero deberían reunirse los criterios B (reexperimentación), C (evitación), D (aumento de la activación) y F (malestar clínico o deterioro social, laboral o de otras áreas significativas de la actividad del individuo)]. En cualquier caso, el perito o forense habrá de establecer, acorde a las demandas judiciales, una relación causa-efecto entre el estresor y el daño psicológico. Al respecto, la entrevista clínico-forense de Arce y Fariña (2001) posibilita identificar la causa de la sintomatología informada, no así la evaluación psicométrica. Además, una vez identificada la huella psicológica del daño psíquico es preciso controlar que ésta no sea producto de una simulación que, como advierte la American Psychiatric Association (2000), debe sospecharse en el contexto médico legal. Con estas premisas en mente, creamos y validamos un protocolo para la evaluación forense de la huella psíquica consecuencia de la violencia psicológica (para mayor profundización véase

El criterio E "los síntomas de los criterios B, C y D se prolongan más de un mes" es de aplicación clínica, no forense. Así, al igual que la huella física, la psicológica sólo se ha de medir si estuvo presente en algún momento como consecuencia del acoso. Mutatis mutandis, vendría a ser como si para el tratamiento clínico de un hematoma se requiriera de una intervención farmacológica o quirúrgica si éste persistiera tras 1 mes, pero si desaparece antes, esto no implica que no sea prueba de daño.

Arce y Fariña, 2007; Arce et al., 2009). Éste consiste en la adopción de una aproximación multimétodo (MMPI-2³, entrevista clínico-forense, y observación y registro conductual). El protocolo se basa en los siguientes criterios positivos de simulación: falta de consistencia inter-medidas, puntuaciones invalidantes en las escalas de control de la validez F (T>70) y K (T <40) del MMPI-2, un valor T>30 en la configuración F-K, un *perfil en V invertida* y la detección de estrategias de simulación en la *entrevista clínico-forense*. Para concluir que se verifica una huella psicológica se ha de constatar ésta inter-medidas y no hallar más de 2 criterios positivos de simulación. En todo caso, el forense o perito psicólogo ha de tener presente las siguientes limitaciones para la redacción y defensa del informe: no toda agresión produce un Trastorno de Estrés Postraumático y la no presencia de un Trastorno de Estrés Postraumático no implica que la agresión no sea cierta, sino que no ha dejado, en su caso, huella psíquica. Asimismo, si se observan más de dos criterios de simulación el perito forense habrá de proceder al control de los falsos positivos (verdaderos enfermos informados como simuladores) mediante el uso de los criterios positivos, el registro de sintomatología no accesible a la simulación y el Modelo de Decisión Clínica de Cunnien (1997). Todo ello puede verse en Arce y Fariña (2007) y Arce et al. (2009).

Análisis de la fiabilidad de las medidas

Llegados a este punto contamos con un instrumento fiable y versátil, pero no así con una medida fiable, es decir, el procedimiento no garantiza la fiabilidad de la medida objeto de la pericial. Por ello, los sistemas de evaluación de la realidad basados en criterios (e.g., SVA, CBCA, SRA, RM) no garantizan una medida fiable por lo que fueron definidos ya inicialmente como semi-objetivos (p. e., Arntzen, 1970; Undeutsch, 1967, 1988). Para contrastar la fiabilidad de la medida concreta, el *SEC* incluye el sometimiento a prueba de la consistencia inter- e intra-medidas, inter-evaluadores e inter-contextos (Weick, 1985). La fiabilidad intra-evaluador se obtiene recurriendo a un evaluador entrenado que

³El MMPI-2 puede sustituirse por el SCL-90-R perdiendo un poco en la capacidad de discriminación entre respuestas honestas y simuladas. El lector interesado puede encontrar el protocolo en Vilarriño, Fariña y Arce (2009).

haya sido efectivo y consistente en otros contextos previos, o sea, en pericias anteriores. El recurso a dos evaluadores, con al menos uno de ellos entrenado y fiable en evaluaciones anteriores, y que ejecuten la tarea por separado, posibilita obtener una aproximaci3n de la consistencia inter-evaluadores e inter-contextos. Como herramienta estadística de análisis de la consistencia inter-evaluadores, el *SEG* toma el * ndice de Concordancia*, que es más restrictivo que los valores kappa, siendo el punto de corte, 80 (Tversky, 1977). La consistencia inter-e intra-medidas viene de la mano de los indicadores de la consistencia interna de las medidas (p. e., las escalas de validez de las pruebas psicométricas, plausibilidad de la declaraci3n, estudio de las estrategias de simulaci3n en la entrevista clínica, criterios de realidad y validez en las declaraciones); y de la consistencia entre distintas medidas (v. gr., concordancia entre medidas psicométricas y entrevista clínica, consistencia entre lo observado y lo manifestado, entre declaraciones, complementaci3n o no [verbigracia, unas presentan indicios de veracidad y otras no, o no son prueba válida o suficiente] de las declaraciones y evaluaciones obtenidas del denunciante y denunciado).

Evaluaci3n de la declaraci3n de los actores implicados

Si bien en un principio la técnica fue creada para la evaluaci3n del testimonio del denunciante o demandante, el mismo procedimiento de análisis de contenido de las declaraciones también es susceptible de aplicaci3n al denunciado o demandado. Esto s3lo procedería, en los casos de acoso, cuando la evaluaci3n sea por mandato judicial (contexto penal), no así cuando sea de parte (contexto judicial de lo social). En su caso, esta evaluaci3n cruzada permite llevar a cabo un análisis de las dos versiones, al tiempo que la obtenci3n de informaci3n de interés para el estudio de la motivaci3n. Con este procedimiento obtendremos una estimaci3n de la validaci3n convergente de los datos. De cualquier modo, la valoraci3n únicamente de las declaraciones y estado psíquico del denunciante/ demandante es posible y eficaz, aunque la doble evaluaci3n es más robusta, conveniente e ineludible en los casos en que el encausado reconoce los hechos dando una versi3n distinta de los mismos.

Análisis de las características psicológicas de los actores implicados

El estudio de las características psicológicas del encausado puede ser de suma trascendencia ya que en él podemos encontrar las claves explicativas de la agresión o cualquier enfermedad mental con implicaciones jurídicas relevantes, pero esto sólo es viable en la jurisdicción penal, **no** así en la social⁴. De ser el caso, se procederá con el protocolo de la evaluación de la salud mental con control de la (di)simulación (véase Arce y Fariña, 2006c; Arce, Pampillón, y Fariña, 2002). En respuesta al criterio jurisprudencial de verosimilitud, esta evaluación tendrá por objeto informar sobre la ausencia o presencia de problemas psicológicos que afecten o no a la credibilidad del encausado y del denunciante / demandante. Además, se evalúan las capacidades cognitivas del denunciante/ demandante (y, cuando sea factible, del encausado) a fin de conocer la capacidad para testimoniar y ser objeto de una evaluación psicológico-forense. Adicionalmente, se evaluará cualquier otra área psicológica que pudiera resultar de interés para el asunto (p. e., cuantificación del daño causado; perfiles de acosador y acoso). Por lo que se refiere a los perfiles de acosador y acosado, el perito forense ha de tener presente que no son prueba de ello (la presencia de características propias de acosador o acosado no implica causalidad o realidad), sólo aportan información adicional.

Implicaciones para la presentación del informe

El sistema de la credibilidad de las declaraciones en 5 categorías de respuesta, tal y como se recoge en el SVA, no es muy operativo pues crea confusión en el decisor, al tiempo que no cumple con la demanda judicial de definición de los márgenes de error de la medida. Es bien sabido que toda medida tiene un margen de error, que es lo pertinente a establecer en cada caso. Así, el Tribunal Supremo

⁴En la jurisdicción penal, en el derecho continental europeo, el perito forense por cumplimiento de un mandato judicial puede evaluar a ambas partes, no así en la social en el que corresponde al demandante demostrar el daño y, por tanto, el perito sólo tiene acceso a la evaluación de una parte. También puede acontecer que un caso de la jurisdicción social, tras la observación del caso, la fiscalía lo lleva a la jurisdicción penal para depurar las responsabilidades penales del encausado.

español demanda que en el informe se concrete en una seguridad plena, no en una escala de probabilidad (e. g., Sentencia del TS de 29 de octubre de 1981, RA 3902). En la misma dirección, la Corte Suprema de los Estados Unidos, en *Daubert v. Merrell Dow Pharmaceuticals, Inc*, definió, entre los criterios que ha de cumplir la pericial para ser aceptada como prueba, la cuantificación del margen de error. En consecuencia, lo procedente es definir el error de la prueba y expresar el juicio en un único término probabilístico. En la estimación de los márgenes de error de la pericia!, todos los métodos diseñados, tanto para la evaluación de la salud mental (i.e., véase el metanálisis de Rogers, Sewell, Martin, y Vitacco, 2003), como de la credibilidad del testimonio (ver la revisión de Vrij, 2008) equiparan el error tipo I y II, cuando en la pericial el error tipo II (falsos positivos, esto es, falsas aceptaciones como reales de casos falsos o inventados) ha de ser O. Bajo esta contingencia, el SEG dejando el error tipo II en O, no clasifica como casos reales aproximadamente un 10, es decir, no puede garantizar la realidad del daño o del testimonio en el 10 de los casos reales. Todo ello sin la comisión de ningún error tipo I: informar un caso falso o infundado como real. De este modo, las categorías de decisión del SEG sobre la credibilidad del testimonio son: *declaración (muy) probablemente real; declaración carente de criterios de realidad; declaración o prueba inválida y, en su caso, indeterminado* (también puede referirse como *prueba insuficiente*). Si la declaración contiene criterios de realidad para avalar ésta (más de 5 criterios de realidad, incluyendo entre ellos *detalles característicos de la agresión*), se concluirá que la acción es muy probablemente real y constitutiva de acoso en el trabajo. Si la declaración contiene criterios de realidad, pero entre ellos no está el de *detalles característicos de la agresión* (acoso), se concluirá que la acción es muy probablemente real, pero que no se trata de acoso o que está infundado. Por su parte, se concluirá que las declaraciones son carentes de criterios si contienen 5 o menos. Si las declaraciones incumplen alguno de los criterios de validez, se definirán como inválidas y como indeterminadas o prueba insuficiente si carecen de la amplitud necesaria para un análisis de la realidad o son incompletas. Por lo que se refiere al daño, se concluirá si se ha constatado, si es compatible con la victimación de acoso moral, si es consecuencia del acoso (la entrevista clínico-forense permite verificar si el daño es relativo al acoso), y si (no) hay indicios sistemáticos de simulación.

Conclusión final

Para que el sistema funcione correctamente se han de ejecutar todos los pasos como se han descrito y una actuación correcta de los peritos forenses. Si los peritos no entrevistan o realizan los análisis de contenido adecuadamente, los resultados no serán válidos o productivos. Por ello, los peritos forenses habrán de entrenarse en la obtención de la declaración (Fisher, Geiselman, Raymond, Jurkevich, y Warhaftig, 1987); en el análisis de contenido de las declaraciones (Kohnken, 1999); en la evaluación de la salud mental, no con fines clínicos, sino forenses (véase Arce, 2007); y ejecutar las primeras evaluaciones forenses en compañía de un perito con experiencia.

Apéndice

Criterios no accesibles a la simulación (Arce et al., 2009):

- Sueños recurrentes sobre los acontecimientos que provocan malestar.
- Sensación de que el hecho traumático está ocurriendo.
- Respuestas fisiológicas al exponerse a estímulos asociados al trauma.
- Esfuerzos para evitar pensamientos, sentimientos o conversaciones sobre el trauma.
- Esfuerzos para evitar actividades, lugares o personas que recuerdan el trauma.
- Incapacidad para recordar un aspecto importante del trauma.
- Irritabilidad o ataques de ira.
- Hipervigilancia.
- Respuestas exageradas de sobresalto.

Los comportamientos constitutivos de acoso en el trabajo (Leymann, 1996; Zapf, Knorz, y Kulla, 1996; Martín y Pérez, 2002) suelen implicar las siguientes 5 dimensiones: ataques a la posibilidad de comunicarse; ataques en las relaciones sociales; repercusiones en la estima social; ataques sobre la calidad de la situación profesional y de la vida; y ataques a la salud. En consecuencia, el perito forense ha de cotejar las 5 dimensiones. Seguidamente se relacionan los 45 comportamientos característicos del acoso por dimensiones.

- 1) Ataques sobre las posibilidades que comunicarse.
 - El superior reduce las posibilidades de expresarse.
 - Se interrumpe sistemáticamente a la persona acosada.
 - Los compañero evitan hablar con ella.
 - Se le habla o se le insulta a gritos.
 - Se critica constantemente su trabajo.
 - Se critica constantemente su vida privada.
 - La persona acosada tiene miedo al teléfono.
 - Se le amenaza por escrito.

- Se evita el contacto mediante miradas de desprecio o gestos negativos.
- Se evita el contacto mediante señas, sin decir nada directamente.

2) Ataques en las relaciones sociales.

- No se vuelve a hablar con la víctima.
- Sus compañeros no permiten que les responda.
- Se la traslada a un lugar alejado de sus compañeros.
- A su compañeros de trabajo se les prohíbe hablar con la víctima.
- No se le hace caso.

3) Repercusiones en la estima social.

- Se habla mal por detrás de la víctima.
- Se difunden rumores.
- Se pone en ridículo a una persona.
- Se le hace sospechar que puede estar enfermo psíquicamente.
- Se le fuerza a consultar a un psiquiatra.
- La gente se burla de algún impedimento físico.
- La gente imita la forma de andar, la voz o los gestos, para burlarse de alguien.
- Se ataca su orientación política o religiosa.
- Se burlan de su vida privada.
- Se burlan de su nacionalidad.
- Se obliga a alguien a realizar trabajos que hieren la conciencia de uno mismo.
- Se juzga su trabajo de manera errónea y ofensiva.
- Se pone en cuestión las decisiones de la víctima.
- La gente profiere insultos obscenos u otras expresiones degradantes.
- Se hacen proposiciones sexuales e incluso se intentan roces y tocamientos.

4) Ataques sobre la calidad de la situación profesional y de la vida.

- No se asigna ningún trabajo a la víctima.
- Se le retira cualquier ocupación en el trabajo, de manera que ni pueda proyectar tareas.
- Se le asignan trabajos absurdos.
- Se le asignan trabajos muy inferiores a sus propias posibilidades.
- Se le asignan tareas nuevas constantemente.
- Se le ofrecen tareas ofensivas.
- A la víctima se le ofrecen tareas que superan su capacidad para desprestigiarlo.

5) Ataques a su salud.

- Se le obliga a realizar trabajos perjudiciales para la salud.
- Recibe amenazas de violencia física.
- Se le priva de su autoridad.
- Se le infringen malos tratos físicos.
- Se ocasionan gastos a la víctima para perjudicarla.
- Se ocasionan daños físicos en el hogar o en el trabajo de la víctima.
- Se pone en evidencia su vida sexual.

Dado que las estrategias de acoso no son universales estando condicionadas por el contexto sociocultural u ocupacional (Niedl, 1995, Leymann, 1996), en el contexto español González y Rodríguez (2005) identificaron 60 que se estructuran e torno a las dimensiones

desprestigio laboral; entorpecimiento del progreso; incomunicación o bloqueo de la comunicación; intimidación encubierta; intimidación manifiesta; y tácticas adicionales.

1) *Desprestigio laboral* (se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros):

- Critican su trabajo.
- No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.
- Le calumnian y murmuran a sus espaldas.
- Hacen circular rumores falsos o infundados sobre él/ella.
- Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.
- Se someten informes confidenciales y negativos sobre él/ella, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
- Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de él/ ella.
- Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.
- Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
- Exageran sus fallos y errores.
- Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
- Controlan de manera muy estricta su horario.
- Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
- Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

2) *Entorpecimiento del progreso* (se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias):

- Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.
- Le asignan un trabajo humillante.
- No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.
- Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.
- Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.
- Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.
- Le obligan a realizar tareas humillantes.

3) *Incomunicación o bloqueo de la comunicación* (las tácticas implican un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización):

- Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar
- Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.
- La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con él! ella.
- No consigue hablar con nadie, todos le evitan.
- Prohíben a sus compañeros que hablen con él/ella.
- En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.
- Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
- No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
- Pierden u olvidan los encargos para él/ella.

4) *Intimidación encubierta* (tácticas referidas a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan "huella" o se realizan de manera "limpia", sin que se puedan delimitar responsables específicos):

- Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.
- Recibe escritos y notas amenazadoras.
- Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.
- Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.
- Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
- Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
- Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.

5) *Intimidación manifiesta* (amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo):

- Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.
- Le interrumpen cuando habla.
- Le gritan o le regañan en voz alta.
- Se le amenaza verbalmente.
- Le ponen en ridículo, se burlan de él/ella.
- Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.

6) *Desprestigio personal* (se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar ..):

- Critican su vida privada.
- Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.
- Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.
- Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.
- Ridiculizan o se burlan de su vida privada.
- Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.
- Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.

7) *Tácticas adicionales* (tácticas que no se pueden agrupar en ninguna dimensión, pero que sí constituyen tácticas de acoso):

- Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.
- Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.
- Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.
- Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.
- Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.
- Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.
- Le amenazan con violencia física.
- Recibe ataques físicos leves, como advertencia.
- Le atacan físicamente sin ninguna consideración.
- Recibe agresiones sexuales físicas directas.