

LA PSICOLOGÍA FORENSE EN EL ÁMBITO LABORAL: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

FORENSIC PSYCHOLOGY IN THE WORKPLACE: A THEORETICAL APPROACH

DAVID GONZÁLEZ TRIJUEQUE

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Madrid, España
david_gonzalez@madrid.org

ROBERTO TEJERO ACEVEDO

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Madrid, España
roberto.tejero@madrid.org

SABINO DELGADO MARINA

Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación
Laboral de la Comunidad de Madrid Madrid, España
sabino_delgado@yahoo.es

Recibido: 10-08-2013. **Aceptado:** 15-12-2013.

Resumen: La psicología jurídica, como especialidad profesional del psicólogo, ha tenido un desarrollo exponencial en las últimas décadas, tratándose de un campo consolidado dentro de la psicología aplicada. Dentro de la psicología jurídica destaca especialmente por su carácter eminentemente práctico la psicología forense, especialización clásica dentro del mundo de la psicología en países anglosajones y que en Latinoamérica ha comenzado a tomar una especial relevancia en los últimos años. Esta especialidad configura un apoyo asesor técnico de jueces y tribunales en materias donde los aspectos psicológicos resultan de importancia e incluso pueden llegar a ser trascendentales, siendo los ámbitos penal y civil donde la psicología forense ha mostrado una mayor tradición hasta la fecha. Sin embargo, no toda la psicología forense se limita a las jurisdicciones penal o civil, sino que cada día toma mayor relevancia en otros ámbitos (p. ej., militar, canónico), y muy especialmente en lo relativo al mundo laboral y las jurisdicciones social y contencioso-administrativa, que son las que hacen referencia al ámbito de las relaciones laborales. En la presente aproximación teórica se pretenden analizar los aspectos fundamentales de la psicología forense en el ámbito laboral y los supuestos en los que adquiere mayor relevancia, como son la valoración de la capacidad para el trabajo o las implicaciones de los riesgos psicosociales (estrés laboral, *burnout*, *mobbing*) para la salud de los trabajadores y sus repercusiones forenses.

Palabras clave: psicología jurídica, psicología forense, lugar de trabajo, informes periciales.

Abstract: Legal psychology as psychologist's professional specialty has had an exponential development in recent decades, considering itself a consolidated field within applied psychology. Within legal psychology especially noted for its eminently practical forensic psychology, classical specialization within the world of psychology in English-speaking countries and that in Latin America has begun to take on special relevance in recent years. This specialty set technical advisor support of judges and courts in matters where the psychological aspects are important and may even become transcendental, being criminal and civil areas where forensic psychology has shown greater tradition to date. However, not all forensic psychology is limited to criminal or civil jurisdictions, but it is becoming more and more relevant in other domains (e.g. military, canonical), and especially with regard to workplace and social jurisdictions and administrative litigation are those that relate to the field of labor relations. In the present theoretical review is intended to analyze the fundamentals of forensic psychology in the workplace and the assumptions on which is more relevant, such as the assessment of the capacity for working or the implications of psychosocial factors (job stress, burnout, mobbing) in the health of workers and its forensic implications.

Keywords: legal psychology, forensic psychology, workplace, expert reports.

1. Introducción

Atendiendo al interés del Derecho, la regulación de la convivencia social, es clara la aportación que la Psicología puede realizar como ciencia que explica el comportamiento humano (Muñoz *et al.*, 2011); de ahí que la colaboración entre ambas disciplinas cuente con una larga tradición (Carpintero, 2006). Pese a haber existido distintas incursiones por parte de la psicología jurídica en ámbitos más teóricos o filosóficos, las aportaciones de la psicología al mundo del derecho han sido eminentemente prácticas, especialmente en lo que a la psicología forense se refiere (Muñoz *et al.*, 2011).

La psicología forense o psicología aplicada a los tribunales es una rama de la psicología jurídica que desarrolla sus conocimientos y aplicaciones con vistas a concluir sus hallazgos en una Sala de Justicia con la finalidad de auxiliar al juzgador en la toma de decisiones (Soria, 2006). La función principal del psicólogo forense, con independencia del órgano judicial que solicite su intervención, será la emisión de informes periciales como medio de prueba, pudiendo actuar como perito oficial (designado judicialmente) o como perito de parte (Muñoz *et al.*, 2011). Este carácter aplicado de la psicología forense ha llevado a considerar este ámbito de la psicología jurídica como la única parte aplicada de la misma, utilizándose el concepto forense

para definir de forma global al campo, siguiendo la tradición anglo-sajona (Esbec y Gómez-Jarabo, 2000).

Tradicionalmente, se suele asociar lo forense con la jurisdicción penal, sin embargo esto es un sesgo reduccionista que se aleja bastante de la realidad, ya que los peritos psicólogos intervienen en todas las jurisdicciones; de hecho, el ámbito laboral y la psicología forense son dos campos muy relacionados (Clemente, 2008), ya que en el lugar de trabajo se ponen en juego numerosas variables de tipo psicológico y además existe un marco legal regulador de las relaciones laborales. Asimismo, la cultura de promoción de la salud en el contexto laboral existente está haciendo que cada vez se regule más la prevención de riesgos laborales, entendiéndose la misma como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Este planteamiento preventivo tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. A partir de este concepto, se tendrán en cuenta las condiciones de trabajo (características inherentes que puedan tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador), los riesgos laborales existentes (posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo cuya gravedad se valorará a partir de la probabilidad de que ocurra el daño y la severidad del mismo) y los daños derivados del trabajo (enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo).

2. Áreas de actuación del psicólogo forense laboral

Hay que saber diferenciar los perfiles que puede desarrollar el psicólogo dentro del ámbito laboral, así, la psicología del trabajo y de las organizaciones se ocupa de cuestiones como la motivación o la satisfacción en la organización, mientras que la psicología jurídica laboral se ocupa de esos mismos asuntos pero en su vertiente legal (Clemente, 2008). Además, se debe añadir un tercer perfil profesional cada día más relevante, el de los técnicos superiores en prevención de riesgos laborales especialistas en ergonomía y psicopsicología, quienes cada vez toman mayor protagonismo en las organizaciones de trabajo no sólo en sus aspectos preventivos sino también en su actuación como peritos judiciales ante los tribunales de Justicia.

En términos generales, la labor del psicólogo forense laboral se va a desarrollar fundamentalmente en cuatro áreas (Esbec y Gómez-Jarabo, 2000): 1) la capacidad de contratación, 2) la aptitud para el trabajo, 3) la incapaci-

cidad/invalidez laboral, y 4) la determinación de la psicopatología como accidente de trabajo. A estas cuatro áreas propias de la jurisdicción social debemos añadir una quinta relacionada con la jurisdicción contencioso-administrativa, en la que el psicólogo forense interviene en los supuestos de reclamación de daños a las Administraciones Públicas.

2.1. La capacidad de contratación

En España, el Estatuto de los Trabajadores (ET) (RD 1/1995) determina que podrán contratar la prestación de su trabajo quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil (CC). En estos casos, los conflictos que plantean las alteraciones psicopatológicas frente a la relación laboral han sido tratados esencialmente desde la perspectiva de la capacidad de obrar, entendiéndose que dichos trastornos pueden incapacitar al trabajador para celebrar el contrato de trabajo por falta de consentimiento valido (Esbec y Gómez-Jarabo, 2000).

2.2. La aptitud para el trabajo

La aptitud laboral, desde el punto de vista técnico, es la satisfactoria relación entre las demandas del puesto de trabajo y las condiciones de salud del individuo que lo va a realizar (Delgado *et al.*, 2011). Evaluar ambas circunstancias requiere conocimientos sobre materia de índole laboral, siendo fundamental la figura del Médico del Trabajo. El especialista en Medicina del Trabajo es el profesional que deberá pronunciarse sobre si un trabajador es apto sin restricciones, apto en observación, apto con limitaciones o no apto para un determinado puesto de trabajo. Sin embargo, la aptitud no es un elemento estático (Delgado *et al.*, 2011), con lo que podríamos hablar también de la ineptitud sobrevenida (ausencia en el trabajador de las condiciones necesarias para el normal desempeño del puesto de trabajo que le corresponde) y sus posibles implicaciones periciales, en las que se puede precisar la figura del psicólogo forense en caso de judicialización del supuesto. En todo caso, la valoración de la aptitud laboral en los trabajadores con trastornos mentales es una cuestión especialmente relevante debido a la complejidad de los distintos factores implicados y por la repercusión social y económica que presentan (Blanco, 2008).

En un principio, los trabajadores afectados por trastornos mentales graves y crónicos generan evaluaciones periciales relativamente sencillas, situación

que no sucede con las alteraciones de tipo reactivo o de intensidad más leve, en las que puede resultar sumamente complejo discernir entre la aptitud o la ineptitud del trabajador, ya que es habitual que el límite entre lo normal y lo patológico resulte difuso. De hecho, los trastornos que se asocian más habitualmente a la valoración sobre la incapacidad o ineptitud en el entorno laboral no son necesariamente los trastornos psicopatológicos mayores, ya que a menudo trabajadores con esos cuadros clínicos han quedado excluidos de la actividad laboral a edades tempranas (Gold y Shuman, 2009); no obstante, en los casos de ineptitud laboral sobrevinida derivada de trastorno mental, habitualmente el trabajador presenta un déficit en las capacidades o aptitudes de las que dispone para hacer frente a las demandas del puesto de trabajo (Delgado *et al.*, 2011). Por otra parte, mientras que el absentismo laboral está relacionado a la presencia de patologías médicas, las personas con trastornos psicopatológicos pueden presentar presentismo, que es aquella incapacidad laboral en la que el trabajador acude al trabajo pero no rinde con toda su capacidad y muestra déficit de rendimiento (Dewa *et al.*, 2007), lo que es más frecuente en supuestos de sintomatología ansioso-depresiva, donde el propio trabajador considera que su estado no es motivo suficiente para no acudir a su puesto de trabajo (Marlowe, 2002).

A nivel forense, se debe destacar que los tribunales pueden declarar la ineficacia jurídica de aquellas decisiones derivadas de deficiencias o anomalías del psiquismo, tanto permanentes como transitorias, siempre que pueda probarse que la decisión del trabajador se encontraba gravemente viciada (Esbec y Gómez-Jarabo).

2.3. Incapacidad laboral e invalidez

Cualquier cuadro psicopatológico puede originar una incapacidad transitoria o permanente para el trabajo. En el ámbito de la Seguridad Social española, se define la incapacidad como la imposibilidad (temporal o permanente) de realizar (parcial o totalmente) el trabajo por parte de un trabajador debido a una enfermedad (común o profesional) o un accidente (de trabajo o no). En la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) se consideran supuestos de incapacidad temporal (IT) (art. 128) las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación. Una vez transcurrido este tiempo, se deberá valorar si dicha

incapacidad es o no permanente. En España, el organismo encargado de determinar la incapacidad laboral de un trabajador es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a través de los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI's), quienes se pronunciarán respecto a la posible invalidez. Al respecto de la invalidez (art. 136), debemos señalar que en la modalidad contributiva, se considera incapacidad permanente (IP) la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Existen cuatro tipos de invalidez (art. 137), en función del grado de afectación sobre la capacidad laboral (Tabla 1).

Tabla 1. Grados de invalidez laboral (art. 137 LGSS)

Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual	Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% de su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Da lugar a una indemnización a tanto alzado y permite compatibilizar un empleo de la misma o diferente categoría, en la misma o diferente empresa. Puede disfrutar de prestaciones de empleo selectivo.
Incapacidad permanente total para la profesión habitual	Inhabilita al trabajador para realizar las tareas fundamentales de su profesión pero puede dedicarse a otra distinta. Da lugar a un subsidio del 55% de la base reguladora que corresponda, y a un incremento del 20% de la misma al sobrepasar los 55 años de edad, si o presta servicios en otra categoría laboral. Permite compatibilizar un empleo de diferente categoría en la misma o diferente empresa. Puede disfrutar de prestaciones de empleo selectivo.
Incapacidad permanente absoluta para la profesión habitual	Da lugar al 100% de dicha base reguladora, y es incompatible con cualquier otro empleo.
Gran invalidez	Es necesaria la asistencia de una tercera persona para los actos esenciales de la vida. Da lugar a las prestaciones de la IP absoluta y a un recargo para la persona que asista al inválido.

Como puede observarse, los conceptos de invalidez e ineptitud laboral están muy relacionados, y ambos hacen referencia a la inhabilidad del trabajador para el desempeño de las tareas propias de su puesto de trabajo;

sin embargo, la declaración de la incapacidad se ajusta a la legislación de la Seguridad Social y requiere de una declaración administrativa o judicial, mientras que la ineptitud sobrevinida resulta de decisión unilateral del empleador, y para ello basta un informe del médico del trabajo en el que se especifique la *no aptitud definitiva* para el desempeño del puesto de trabajo (Delgado *et al.*, 2011). Debemos dejar claro que existen diferencias entre el concepto de *aptitud laboral* para un determinado puesto de trabajo (cuya valoración es responsabilidad del empleador mediante el profesional experto del servicio de prevención según prescribe la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), y el de *capacidad para el trabajo* (cuya valoración constituye un acto administrativo que corresponde al INSS) (Delgado *et al.*, 2011).

Ambos supuestos, ineptitud e invalidez laboral, son susceptibles de judicializarse, siendo en dicha situación puede requerirse la intervención de un psicólogo forense. Respecto a la evaluación de la capacidad laboral desde el punto de vista pericial se puede señalar que tanto los psiquiatras como los psicólogos pueden aportar elementos fundamentales, derivados del conocimiento de la psicopatología y de la psicología humana, en la evaluación de los dos conceptos anteriormente descritos; además, y al margen de las manifestaciones clínicas, es fundamental incluir las características del puesto laboral a desempeñar a la hora de evaluar estos casos, ya que lo esencial no es el cuadro clínico en sí, sino en cómo éste limita el correcto desempeño laboral (Jáuregui, 2007).

En cuanto a la evaluación propiamente dicha, el psicólogo forense realiza un análisis del puesto de trabajo así como una anamnesis del trabajador evaluado, procurando obtener distinta información mediante la observación y la entrevista clínica, que pueden complementarse con formas específicas de entrevistas estructuradas, diversos instrumentos psicométricos y el análisis de la documentación más relevante (Delgado *et al.*, 2011). El psicólogo forense deberá ser conocedor de que unas condiciones de trabajo serán adecuadas si promueven la salud física, psíquica y social de los trabajadores (Almodóvar *et al.*, 2003); es por ello que, en el lugar de trabajo, es el empresario quien tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con su empleo, siendo la evaluación de riesgos la técnica que permitirá tomar las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores, ya que si la evaluación de riesgos pone de manifiesto que unas determinadas condiciones de trabajo deterioran la salud del trabajador, será necesario modificar esa situación a través de un programa de mejora controlado y revisado en el tiempo.

El psicólogo forense laboral ha de ser cauto a la hora de considerar que no todo trastorno mental lleva aparejada una situación de ineptitud o de in-

capacidad laboral; por ello, la valoración pericial tendrá el doble objetivo de: 1) determinar la existencia de psicopatología y, 2) determinar la influencia de esa psicopatología en el desempeño laboral y la posibilidad de que los signos y síntomas psicopatológicos limiten o anulen la posibilidad de realizar tareas y funciones específicas de un desempeño profesional determinado (Gold y Shuman, 2009; Jáuregui, 2007). Una vez valoradas todas las limitaciones del trabajador en relación con la psicopatología que padezca, el psicólogo forense podrá hacer recomendaciones respecto a su implicación sobre su capacidad laboral, con orientaciones a la institución o, en su caso, al jurista que deba determinar su grado de incapacidad (Delgado *et al.*, 2011).

Por último, se debe recordar la importancia en el contexto forense que tiene la valoración de posibles actitudes distorsionadoras en los trabajadores evaluados debido a posibles ganancias secundarias, ya que son comunes las actitudes de simulación (y sobre-simulación) de psicopatología, relacionadas con la intención de obtener incapacidades con subsidios o indemnizaciones; igualmente pueden aparecer actitudes de disimulación, habitualmente relacionadas con la intención del trabajador por retornar a su puesto de trabajo a pesar de padecer limitaciones reales (Delgado *et al.*, 2011).

2.4. Consideración de la psicopatología como accidente de trabajo

En España, el concepto legal de accidente de trabajo (AT) se encuentra recogido en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) (RD 1/1994). Por accidente de trabajo (art. 115) se entiende toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Todas las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente de la ley (el art. 116 LGSS define la enfermedad profesional), que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo serán consideradas accidentes de trabajo; es aquí donde toma relevancia la labor del perito, ya que la psicopatología ocasionada únicamente por el desempeño laboral será considerada accidente de trabajo.

2.5. La jurisdicción contencioso-administrativa

En esta área se llevan a cabo las actuaciones de los funcionarios contra las Administraciones Públicas. En este campo, la labor del psicólogo forense se suele limitar en la valoración del daño psíquico ocasionado en el contexto

de reclamaciones de indemnizaciones económicas por responsabilidad patrimonial contra las Administraciones Públicas.

3. Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

Gran parte de la labor de los psicólogos forenses laborales está relacionada con los llamados riesgos psicosociales, ya que en todas las organizaciones de trabajo existen distintos factores que son susceptibles de afectar la esfera psicosocial de los trabajadores (Almodóvar *et al.*, 2003). Estos riesgos derivan de las condiciones presentes directamente relacionadas con la organización, el contenido, las relaciones interpersonales y la realización de la tarea, entre otros, aspectos que si no se gestionan de forma adecuada pueden ocasionar importantes consecuencias en la salud de los trabajadores a todos los niveles (Llaneza, 2005, 2009). A corto plazo, las consecuencias originadas por estos riesgos suelen manifestarse a modo de estrés laboral, mientras que a largo plazo la exposición a este tipo de factores puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, músculo-esqueléticas y cuadros psicopatológicos de distinta intensidad (Almodóvar *et al.*, 2003).

La evaluación de los riesgos de origen psicosocial, como cualquier evaluación general de riesgos laborales, supone un proceso complejo que conlleva una serie de actuaciones o etapas sucesivas e interrelacionadas (Llaneza, 2009). Entre los aspectos a evaluar en estos casos son de especial relevancia las características propias del trabajador, dado que todo riesgo psicosocial se configura a partir de la interacción producida entre determinadas características de éste (p. ej., personalidad, base biológica, formación, aptitudes, apoyo social) y otras características propias de la tarea a realizar (p. ej., exigencia cognitiva, cantidad, clientes/usuarios, compañeros/superiores). Así, cuando las características de la tarea superan los recursos del trabajador, aparece el malestar y el estrés, cuya gravedad vendrá determinada por otras variables externas (p. ej., tiempo de exposición, intensidad) e internas (p. ej., vulnerabilidad, resistencia).

Con independencia de los métodos que evalúan riesgos psicosociales específicos (p. ej., estrés laboral, *burnout*, *mobbing*), existen una serie de métodos generales para evaluar los factores de riesgo psicosocial en términos generales. Podemos señalar al respecto que, principalmente, los distintos métodos de evaluación pueden agruparse en dos categorías: 1) los métodos cuantitativos, que consisten en cuestionarios y encuestas, y que son los más empleados; y 2) los métodos cualitativos, que consisten en grupos de

discusión y entrevistas que aportan gran riqueza a la información obtenida a través de los métodos cuantitativos. Los métodos cuantitativos destacan por ser los de mayor fiabilidad y validez probada, y estar elaborados por entidades de acreditado y reconocido prestigio. Son numerosos y variados en cada país, por lo que únicamente mencionaremos dos de los instrumentos más utilizados en España como son el método ISTAS-21 (adaptación del instrumento danés CoPsoQ) (Moncada, Llorens y Kristensen, 2004) y el F-PSICO (Martín-Daza y Nogareda, 2012), método elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

3.1. El estrés laboral

El estrés laboral es una forma específica de estrés que puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que se producen ante ciertos aspectos negativos acerca del contenido, el entorno o la organización del trabajo (Del Hoyo, 2001; Vicente *et al.*, 2011). Por lo tanto, un trabajador sufrirá estrés cuando perciba un desequilibrio entre las exigencias laborales y los recursos de los que disponga para dar respuesta a dichas exigencias (Buendía y Ramos, 2001).

El estrés laboral puede ser originado por múltiples factores, entre los que destacan el ambiente físico de trabajo (p. ej., ruido, vibraciones, iluminación y temperatura), los contenidos del puesto (p. ej., la variedad de las tareas y la complejidad del trabajo), la definición de rol, las relaciones interpersonales, las situaciones propias del desarrollo de una carrera profesional, los aspectos organizacionales o los aspectos relacionados con las nuevas tecnologías (Peiró, 1999). De todos ellos, los desencadenantes más comunes son aquellos relacionados con la falta de control sobre las tareas, al escaso apoyo de los compañeros o superiores y al exceso de demandas en el trabajo (Del Hoyo, 2001). Sin embargo, no todos los trabajadores responden igual ante situaciones similares, de hecho, lo importante es la sensación subjetiva que tenga el trabajador sobre la situación que está viviendo ya que las situaciones estresantes por sí mismas no son las únicas responsables de la respuesta de estrés ya que éste está condicionado también por el modo en que el trabajador vive o personaliza esas situaciones (Vicente *et al.*, 2011).

Dada la variedad de factores implicados en la etiología del estrés laboral no existe una única metodología de evaluación, siendo necesario utilizar diferentes métodos para así poder evaluar tanto estresores como moduladores, respuestas de estrés y posibles consecuencias. Para realizar una correcta valoración y evaluación del estrés laboral se deben tener en cuenta todos

los posibles elementos estresores que existan en la organización, ya sean derivados de las condiciones ambientales, psicosociales u organizacionales (Vicente *et al.*, 2011). Debemos tener en cuenta que no es posible estudiar el estrés de forma aislada, sin tener en cuenta otros elementos como la percepción del propio trabajador o los estresores socio-ambientales que también influyen sobre el modo en que se perciben las demandas del mundo laboral y viceversa. Por ello, si se quiere evaluar eficazmente el estrés laboral, se debe investigar profundizando en el modo en que el trabajador percibe los estresores de su trabajo e incluso, analizar todos los elementos que están actuando como moduladores del mismo (Del Hoyo, 2001).

Además, para valorar correctamente el estrés laboral hay que tener en cuenta los estresores potenciales de la organización, constituidos por las condiciones físicas y psicosociales del trabajo, que pueden ser percibidas por los trabajadores como amenazas a su seguridad, desarrollo laboral y/o bienestar físico o psíquico, y los efectos del estrés que en este caso se traducirán en decremento de la productividad, incremento de la rotación, absentismo y accidentes de trabajo, con los consecuentes costes derivados de la pérdida de salud (Vicente *et al.*, 2011). El estrés no puede estudiarse aislado de la percepción del propio sujeto, porque depende directamente de ella, y la percepción de los estresores de ámbito socio-ambiental está influyendo sobre la forma de percibir los estresores de ámbito laboral y viceversa; por tanto, si se estudia el estrés laboral hay que investigar la percepción de los estresores a los que puede estar expuesto el trabajador, así como se deberán analizar aquellos aspectos que puedan estar actuando como elementos moduladores de la reacción de estrés (Vicente *et al.*, 2011). Tampoco dejará de analizarse la respuesta de estrés en sí misma, y para acercarnos a ella no podemos sino determinarla a través de los diferentes indicadores electrofisiológicos y bioquímicos que nos notifican los cambios orgánicos que se producen, y las medidas psicológicas que informan del estado de ánimo, la percepción somática y el nivel de activación; asimismo, se deberán constatar los posibles efectos de la respuesta de estrés a nivel de la conducta de los sujetos (Del Hoyo, 2001).

Entendiendo las limitaciones que pueden suponer una evaluación exhaustiva de una situación de estrés laboral, al menos se deberán considerar aspectos fundamentales como: 1) una anamnesis socio-laboral y los datos de filiación del trabajador afectado (sexo, edad, antigüedad en la empresa y empresas anteriores); 2) las condiciones de trabajo; 3) la vulnerabilidad del trabajador al estrés; 4) los recursos personales de afrontamiento; 5) el apoyo socio-familiar; 6) las respuestas fisiológicas, cognitivas y motoras; y 7) la valoración de las consecuencias para el trabajador: personales, labora-

les, familiares y sociales. En este último punto, el más relacionado a nivel forense con la configuración de una lesión o secuela en el plano psíquico del trabajador, el psicólogo deberá conocer que las situaciones de estrés puntuales o que se mantienen poco en el tiempo no suelen ser fuente de problemas para el trabajador, e incluso, pueden resultar beneficiosas ya que permiten aumentar el rendimiento, sin embargo cuando su duración se prolonga en el tiempo pueden constituir un riesgo importante tanto para la seguridad como para la salud de los trabajadores (Vicente *et al.*, 2011). Es decir, cierto nivel de estrés no perjudica al trabajador, sino que incluso puede llegar a beneficiarle en la realización de sus tareas ya que aumenta su nivel de atención, sin embargo, se sabe que cuando éste sobrepasa unos determinados niveles, se convierte en perjudicial y conlleva unos efectos negativos para su salud y va a provocar una serie de molestias y cuadros clínicos (Del Hoyo, 2001).

3.2. *El burn-out o síndrome del quemado*

Otro de los llamados riesgos psicosociales de mayor relevancia para la psicología forense laboral es el denominado síndrome del *burnout* o síndrome del quemado. Se trata de una forma específica de estrés laboral crónico que implica actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1997). Se da sobre todo en profesiones asistenciales, aunque no exclusivamente en éstas, con consecuencias muy negativas para la organización y el propio trabajador, entre las que destacan el agotamiento emocional, la despersonalización y la auto-percepción de ineficacia profesional (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Vicente *et al.*, 2011).

Al igual que ocurre con el estrés laboral, su evaluación implica el conocimiento de variables tanto individuales como organizacionales, debiéndose tener en cuenta la influencia de variables personales en el trabajador (incluidas determinadas características de personalidad, o la presencia de actitudes de interés forense como la simulación o disimulación), además de otras de carácter organizacional o psicosocial (Vicente *et al.*, 2011). Respecto a los instrumentos específicos de medida, existen numerosas pruebas psicométricas, pero sin lugar a dudas el cuestionario más utilizado es el MBI (*Maslach Burnout Inventory*), que parte de la teoría de Maslach y Jackson (1986).

Por último, destacar que el reconocimiento consolidado de este síndrome como riesgo psicosocial ha hecho que se desarrolle su estudio desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales y se genere un creciente cuerpo de jurisprudencia, principalmente social, en la primera década del siglo

XXI, relacionada con el grado y tipo de incapacidad laboral que genera, con notables repercusiones forenses.

3.3. *El mobbing o acoso psicológico en el lugar de trabajo*

El acoso psicológico en el lugar de trabajo, fenómeno también conocido como *mobbing*, es uno de los supuestos de evaluación pericial más habituales en la práctica del psicólogo forense, tanto a la hora de valorar los daños ocasionados como para establecer la causalidad entre dichos daños y la situación de acoso propiamente dicha. El *mobbing* se configura a partir de diferentes comportamientos de hostigamiento y maltrato psicológico que no deben nunca confundirse los conflictos interpersonales (González-Trijueque, Tejero y Delgado, 2011). El acoso psicológico en el lugar de trabajo es considerado un tipo de estrés laboral que presenta la particularidad de no ocurrir exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier organización entre los distintos trabajadores que la conforman (Fidalgo *et al.*, 2001; Martín-Daza, Pérez-Bilbao y López, 1998; Pérez-Bilbao *et al.*, 2001).

No existe una definición única aceptada internacionalmente de lo que se entiende por acoso psicológico en el lugar de trabajo, aunque en líneas generales el *mobbing* ha sido descrito como una forma de violencia psicológica que tiene lugar en el ámbito laboral y puede manifestarse a través de muy distintos tipos de comportamientos sobre un trabajador, conductas que han de producirse de forma tendenciosa, sistemática y durante un cierto periodo de tiempo (Martín-Daza *et al.*, 1998). En España, por ejemplo, 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 *et al.*, 1998). Esta definición ha sido actualizada posteriormente en el sentido de considerar el acoso laboral como:

La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no nece-

sariamente jerárquica); dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud (Fidalgo *et al.*, 2009: 3).

Independientemente de las definiciones existentes, el acoso psicológico en el lugar de trabajo se manifiesta a través de distintos comportamientos de hostigamiento percibidos por la víctima dentro de su entorno laboral. La dinámica habitual del *mobbing* se caracteriza porque por una parte el acosador pone en marcha distintas estrategias y comportamientos hostiles mientras que la víctima adopta comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio (Pérez-Bilbao *et al.*, 2001). No obstante, no debemos olvidar que el acoso puede manifestarse de muy variadas formas; Leymann (1996) señaló que el *mobbing* es susceptible de ser manifiesto a partir de 45 tipos de conductas que agrupó en cinco categorías (Tabla 2).

Tabla 2. Estrategias de acoso psicológico en el lugar de trabajo.

Acciones contra la reputación o la dignidad personal	Conductas encaminadas a dañar la dignidad y la reputación personal del trabajador mediante la realización de comentarios injuriosos, ridiculizando o riéndose públicamente de la persona afectada, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de su ideología política/religiosa, etc.
Acciones contra el ejercicio del trabajo	Estas acciones son las que solicitan del sujeto una carga de trabajo excesiva y difícil de realizar, o un trabajo innecesario, monótono y repetitivo, o incluso aquellas tareas para las que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor. Incluyen también la ausencia de la realización de cualquier tipo de trabajo, enfrentando al sujeto a situaciones generadoras de conflictos de rol, negando u ocultando los medios para realizar el trabajo, o cursando órdenes contradictorias o excluyentes.
Manipulación de la comunicación o la información	Comportamientos que mantienen al trabajador acosado en una situación ambigua sobre su papel dentro de la organización (p. Ej., no informando sobre aspectos de su trabajo, sus funciones y responsabilidades, metodología laboral, cuantía y calidad del trabajo, haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente, amenazándole o criticándole, como implícitamente, no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia). Estas estrategias se utilizan selectivamente para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuándose la importancia de los errores y minimizando la importancia de los logros alcanzados.
Acciones de inequidad	Estableciendo diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas.
Medidas organizativas	Mostrar público rechazo de la organización a una persona concreta, rebajando su nivel en los organigramas de la empresa, o poniendo por encima a personas de menor cualificación, experiencia y nivel profesional.

Las consecuencias del acoso psicológico en el trabajo pueden ser de distinta naturaleza (físicas, emocionales, sociales, etc.) y proyectarse sobre ámbitos también muy variados de la vida del trabajador acosado (Tejero y González-Trijueque, 2011). No sólo la víctima sufre los efectos del *mobbing*, sino que, a medida que el acoso se va desarrollando, comienzan a evidenciarse las distintas repercusiones para la propia organización, el núcleo socio-familiar del afectado, y la sociedad en general en forma de importantes cargas económicas (Einarsen y Hauge, 2006). Entre las alteraciones psicopatológicas más habituales que pueden presentar las víctimas de *mobbing* se encuentran los trastornos adaptativos mixtos de tipo ansioso-depresivo, los trastornos de ansiedad generalizada (TAG) y la sintomatología ansiosa de carácter postraumático (Hogh, Mikkelsen y Hansen, 2011). De hecho, es frecuente que los trabajadores acosados presenten sintomatología postraumática, como es la re-experimentación de la situación de acoso percibida y el desarrollo de conductas evitativas, e incluso se desarrollen conductas adictivas a modo de afrontamiento (p. ej., alcohol, ansiolíticos) (González-Trijueque *et al.*, 2011). Además, se debe destacar que la prolongada duración o magnitud de la situación de *mobbing* puede dar lugar a patologías más graves e incluso a agravar problemas ya existentes (Matthiesen y Einarsen, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2002). Ante estos supuestos podremos encontrar cuadros depresivos graves e incluso sintomatología paranoide, sin olvidar que el suicidio consumado es la consecuencia más extrema del acoso laboral (Davenport, Schwartz y Elliott, 2002; Leymann, 1996).

A nivel pericial, la valoración del daño psíquico sufrido por la víctima de *mobbing* constituye, sin lugar a dudas, la tarea más relevante a la que se enfrentará el psicólogo forense en este tipo de casos. La labor pericial en estos supuestos se deberá centrar en tres puntos fundamentales (González-Trijueque y Delgado, 2011). En primer lugar, se debe valorar el estado psicológico de la víctima y comprobar si existen síntomas clínicos y si éstos configuran algún trastorno específico, siendo especialmente importante pronunciarse sobre su cronicidad y pronóstico para saber si se trata de una lesión o una secuela en el plano psíquico. En segundo lugar, el perito tendrá que procurar objetivar el estresor descrito y valorar si estamos ante un supuesto de *mobbing* o bien ante otro tipo de riesgo psicosocial. Y en tercer lugar, se tendrá que valorar si existe causalidad (o al menos compatibilidad) entre el estresor descrito y la sintomatología desarrollada por el trabajador acosado.

Al momento de realizar una valoración técnica de un fenómeno tan complejo como el acoso laboral, lo ideal sería realizar un trabajo multidisciplinar por parte de distintos profesionales (p. ej., psicólogos, médicos, técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, delegados de prevención) y

así poder evaluar aspectos tan variados como el propio lugar de trabajo y el/ los supuesto/s acosador/es, y no únicamente acceder al trabajador acosado (González-Trijueque y Delgado, 2011). De hecho, en la valoración del daño, el perito se encontrará en la mayoría de los casos con que únicamente tiene acceso a la víctima, con las limitaciones técnicas que esto supone (González-Trijueque *et al.*, 2011). En estos casos el perito psicólogo deberá valorar el estado anterior de la víctima y su posible vulnerabilidad (o resistencia) ante la presencia de estresores laborales; asimismo, tendrá que tener en consideración la posibilidad de que exista una simulación o sobre-simulación clínica, sesgo habitual en contextos como el forense (Esbec y Gómez-Jarabo, 2000; González de Rivera y López-García, 2003; González-Trijueque y Delgado, 2011). No obstante, se debe señalar que no siempre un trabajador acosado desarrolla una psicopatología, lo cual no quiere decir que no se haya producido el acoso y que exista un daño, en este caso un daño moral por el que se puede reclamar ante los Tribunales; en estos casos se debe demostrar igualmente el acoso padecido y plantear al juez la ilegalidad o perjuicio potencial de estas conductas malintencionadas, aunque no hayan dejado secuelas psicológicas residuales de carácter incapacitante, pareciendo razonable entonces reclamar por ello el daño moral por la vía jurisdiccional que corresponda (González de Rivera y López-García, 2003).

Por otra parte, para procurar objetivar el estresor que supone el *mobbing* resulta fundamental que inicialmente la víctima pueda explicar de forma abierta la situación de acoso percibido, siendo función del perito ver si dicha descripción se ajusta a las definiciones técnicas de *mobbing* o si por el contrario describen algún otro tipo de riesgo psicosocial o problemática laboral. De este modo, podremos alcanzar un diagnóstico de sospecha antes de poder llegar a un diagnóstico de certeza, siendo para ello fundamental realizar un diagnóstico diferencial con otros riesgos psicosociales (González-Trijueque y Delgado, 2011; Padiá y De la Iglesia, 2002). A partir de este momento, el perito psicólogo podrá administrar instrumentos específicos de medida del acoso para procurar una mayor objetividad en su evaluación, siendo conscientes en todo momento que se trata de instrumentos de tipo auto-informe que pueden ser fácilmente manipulables en el contexto forense (González-Trijueque y Delgado, 2011).

Por último, el psicólogo forense intentará establecer la relación de causalidad entre el estresor identificado como acoso y el posible daño psicológico ocasionado, siendo éste el objeto pericial más habitual en estos casos (González-Trijueque y Delgado, 2011; Tejero y González-Trijueque, 2011). En algunos casos, la minoría, podremos describir una compatibilidad absoluta entre estresor y sintomatología cuando únicamente se valore una causa

única y se aprecie una lesión en el plano psicológico; mientras que en otros casos, la mayoría, se identificarán distintos estresores susceptibles de generar el mismo tipo de alteración que son coexistentes con la conducta de acoso laboral, siendo por tanto esencial en estos casos valorar la vulnerabilidad y estado anterior de la víctima así como la concausalidad de los distintos factores que pueden interferir en la modulación del daño psicológico detectado (González-Trijueque y Delgado, 2011).

Además, en los casos en los que se aprecie en la víctima algún cuadro psicopatológico, éste podrá ser o no compatible con la situación de *mobbing*. Así por ejemplo, si se detecta una psicopatología incompatible con una situación de acoso (p. ej., psicosis, trastorno bipolar), no se debe excluir la posible conducta de hostigamiento, ya que ésta podrá haber agravado el estado anterior (vulnerable) de la víctima (González-Trijueque y Delgado, 2011). Sin embargo, lo más habitual será que el psicólogo forense acredite en la víctima una serie de daños psicológicos compatibles con la situación de *mobbing* (p. ej., trastorno adaptativo) pero que también dichas alteraciones puedan ser explicadas por otras concausas (p. ej., problemas personales, familiares). Ante esta situación, el perito deberá descartar que el trastorno sea anterior al acoso, en cuyo caso evidentemente no puede derivar de ello, pero sí influir en su agravamiento (González-Trijueque *et al.*, 2011). Asimismo, el siguiente paso será el de descartar otras hipotéticas causas y contemplar tres posibles supuestos: 1) el acoso es el único estresor identificado y es suficiente y necesario para producir el trastorno (el perito hablaría en su dictamen de compatibilidad absoluta y establecería el acoso como causa única de la lesión psíquica detectada), 2) existen otros estresores identificados y susceptibles de generar el mismo trastornos que son coexistentes con el acoso (el perito debería valorar la concausalidad), y 3) existen causas previas orgánicas o ambientales susceptibles de generar el trastorno detectado (el perito debería valorar la vulnerabilidad y estado anterior de la víctima) (González-Trijueque y Delgado, 2011).

4. Conclusiones

Tal y como se ha expuesto en la presente revisión teórica, la psicología forense en el ámbito laboral constituye un área de especialización de sumo interés teniendo en cuenta el contexto en el que se desenvuelve. El campo de actuación de los peritos ante estos supuestos es amplio y debe abrir la mente de aquellos que únicamente asocian las disciplinas forenses con contextos penales o criminológicos. No debemos obviar que el ser humano

pasa gran cantidad de su vida dentro de organizaciones laborales en las que de un modo u otro habrá de enfrentarse a distintas situaciones susceptibles de generar malestar psíquico, es por ello que deben existir profesionales peritos cualificados en estas materias para poder asesorar de forma objetiva a los Jueces y Tribunales que deban dar respuesta judicial a estos problemas y a los posibles daños y limitaciones ocasionados.

En opinión de los autores, parece fundamental la inclusión de esta temática dentro de los planes de formación de postgrado de psicología forense, tal y como se hace en España en distintos planes de formación (p. ej., Universidad Complutense de Madrid, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Instituto Superior de Estudios Psicológicos de Cataluña) o en Chile, donde un claro ejemplo lo encontramos en el magíster de Intervención Psicojurídica y Forense de la Universidad Diego Portales.

Referencias bibliográficas

- Almodóvar, M. A., Berjón, M. A., Cuenca, M. R., Fraile, A., García de Castro, M., Del Hoyo, M. A., Martín-Daza, F., Nogareda, C., Nogareda, S., Oncins, M., Urrutia, M. & Zubizarreta, I. (2003). *Psicosociología del trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Blanco, M. L. (2008). Valoración de la incapacidad laboral en los trastornos mentales. En M. Clemente (Dir.), *Manual de Psicología Jurídica Laboral* (pp. 169-178). Madrid: Delta Publicaciones.
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Carpintero, H. (2006). Breve historia de la psicología jurídica. En E. Garrido, J. Masip & M. C. Herrero (Coords.), *Psicología jurídica* (pp. 43-75). Madrid: Pearson.
- Clemente, M. (2008). La psicología jurídica y el resto del universo laboral. En M. Clemente (Dir.), *Manual de psicología jurídica laboral* (pp. 1-38). Madrid: Delta Publicaciones.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. P. (2002). *Mobbing. Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IO: Civil Society Publishing.
- Delgado, S., Vicente, M^a. T., Tejero, R., Terradillos, M^a. J., Ramírez, M^a. V., Capdevila, L. M., Torres, J. I. y López, A. (2011). La aptitud laboral y su valoración en Medicina del Trabajo. La evaluación psiquiátrica de la capacidad para el trabajo. Aspectos médico-legales laborales. En S. Delgado (Dir.), *Tratado de medicina legal y ciencias forenses, Vol. 2, Derecho Sanitario y Medicina Legal del Trabajo* (pp. 511-535). Barcelona: Bosch.
- Del Hoyo, M. A. (2001). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Dewa, C. S., Lin, E., Kooehoorn, M., & Goldner, E. (2007). Association of

- chronic work stress, psychiatric disorders, and chronic physical conditions with disability among workers. *Psychiatric Services*, 58: 652-658.
- Einarsen, S. y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3): 251-274.
- Esbec, E. y Gómez-Jarabo, G. (2000). *Psicología forense y tratamiento jurídico-legal de la discapacidad*. Madrid: Edisofer.
- Fidalgo, M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez-Zambrana, G. y García-Maciá, R. (2009). *Nota Técnica Preventiva (NTP) 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Gold, L. H. & Shuman, D. W. (2009). *Evaluating Mental Health Disability in the Workplace Model, Process, and Analysis*. New York: Springer.
- González de Rivera, J. L. y López-García, J. A. (2003). La valoración médico-legal del mobbing o acoso laboral. *Psiquis: Revista de Psiquiatría, Psicología y Psicosomática*, 24(3): 5-12.
- González-Trijueque, D. y Delgado, S. (2011). Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de mobbing. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 11: 143-166.
- González-Trijueque, D., Tejero, R. & Delgado, S. (2011). El mobbing desde la perspectiva de la psicología jurídica. En G. A. Hernández-Medina (Dir.), *Psicología Jurídica Iberoamericana* (pp. 327-346). Bogotá: El Manual Moderno.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G., y Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Coords.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 107-128). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Jauregui, I. (2007). *Psicopatología e incapacidad laboral*. Madrid: Grafema.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 165-184.
- Llaneza, F. J. (2005). *La ergonomía forense. Pruebas periciales en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.
- Llaneza, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.
- Marlowe, J. F. (2002). Depression's surprising toll on worker productivity. *Employee Benefits Journal*, 27: 16-21.
- Martín-Daza, F. y Nogareda, C. (2012). *Nota Técnica Preventiva (NTP) 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martín-Daza, F., Pérez-Bilbao, J. y 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. (2004). Psychiatric distress and symptoms of

- PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3): 335-356.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory. Manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002). 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.
- Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. S. (2004). *Método ISTAS-21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Muñoz, J. M., Manzanero, A. L., Alcázar, M. A., González, J. L., Pérez, M^a. L. y Yela, M^a. (2011). Psicología jurídica en España: delimitación conceptual, campos de investigación e intervención y propuesta formativa dentro de la enseñanza oficial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 21: 3-14.
- Padial, O. & De la Iglesia, M. (2002). El mobbing como enfermedad de trabajo. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 7: 231-240.
- Peiró, J. M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Soria, M. A. (2006). *Psicología jurídica: un enfoque criminológico*. Madrid: Delta Ediciones.
- Tejero, R., & González-Trijueque, D. (2011). El mobbing o acoso psicológico en el lugar de trabajo: etiología, consecuencias, evaluación, marco legal y jurisprudencia. En S. Delgado (Dir.), *Tratado de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Vol. 2, Derecho Sanitario y Medicina Legal del Trabajo* (pp. 283-313). Barcelona: Bosch.
- Vicente, M^a. T., López, A., Delgado, S., Tejero, R., Torres, J. I., Ramírez, M^a. V., Capdevila, L. M. y Terradillos, M^a. J. (2011). Estrés y salud laboral. Burnout. Aspectos médico-legales laborales. En S. Delgado (Dir.), *Tratado de medicina legal y ciencias forenses, Vol. 2, Derecho Sanitario y Medicina Legal del Trabajo* (pp. 227-267). Barcelona: Bosch.