

2013- Barcelona – Institut de Probàtica i Dret Probatori – ESADE- Universitat Ram3n Llull.

PERITACI3 SOCIAL DE L'ASSETJAMENT LABORAL I IMMOBILIARI

Per Marina Par3s Soliva- DTS i P3rit. Experta en Assetjament Moral.

En espanyol en l'original. Tradu3t per Marina Par3s

Peritaci3n Social del Acoso Laboral e Inmobiliario (1)



Introducci3

Aventurar-se en el tema del assetjament moral en el Treball e immobiliari implica un viatge cap a les motivacions m3s baixes del 3sser hum3. Alguns pensen que es un tema que pot ser abordat des de la ci3ncia m3dica o psicol3gica, i tracten el fen3mens como a qualsevol altre patologia que deriva de les males condicions del treball. Quant els professionals de la advocacia es veuen en la tessitura de defensar a una v3ctima de assetjament moral en el treball el primer que es troben es amb una falta aclaparadora de proves i el segon amb un client amb reaccions "especials".

Res en el seu devanir professional anterior els havia preparat per al que van a trobar-se, les actituds d'un client afectat per mobbing res tenen a veure amb les reaccions habituals d'un treballador que ha vist minvat els seus drets laborals i que inicia una s3rie d'accions judicials per restituir-los o compensar-los. L'assetjament moral t3 greus conseq3ncies sobre la salut de la v3ctima b3sicament perquè es tracta d'un exercici reiterat de viol3ncia subtil; no es tracta nom3s d'un conflicte laboral, sin3 que 3s tracta de la maldat feta realitat. Les viv3ncies i pensaments d'una v3ctima de mobbing s'assemblen a les reaccions de les persones que han estat sotmeses a tortura, nom3s sota aquesta premissa un professional de l'advocacia pot comprendre davant el que s'enfronta i posar els mitjans per a una bona resoluci3 judicial del cas. Aquesta pon3ncia t3 la pretensi3 d'aportar algunes pautes aplicables als casos d'assetjament moral a la feina i immobiliari, per tal que serveixin d'ajuda tant per a la v3ctima d'assetjament com per al professional que ha de defensar els seus drets davant els 3rgans judicials. Al professional de l'advocacia no nom3s ha de interessar l'obtenci3 de proves, 3s b3sic que aconseguixi que el seu defensat es posi en mans d'un terapeuta especialitzat, de tal manera que el client rebi l'atenci3 necess3ria per poder enfrontar-se al proc3s judicial (carregat de trampes i cops baixos) i al mateix temps li permeti a l'advocat concentrar-se en la defensa legal del cas en lloc de convertir-se en el suport emocional del seu client. Un cop aconseguit que la v3ctima de mobbing inici3 un proc3s de recuperaci3 del maltractament rebut, l'advocat ja podr3 concentrar-se en la

preparació del cas amb la certesa que va a enfrontar-se (a la part contrària) amb persones expertes en manipular i utilitzar el psicoterror. És imprescindible que el professional del dret tingui algunes nocions de la forma habitual d'actuar d'un assetjador moral; aquest tipus de subjectes responen a el perfil psicològic anomenat psicòpates integrats. Els psicòpates integrats socialment tenen una capacitat molt desenvolupada d'aconseguir que els altres es deixin sotmetre al seu criteri i actuïn com ells els indiquen, són experts manipuladors que saben barrejar la seducció i la por en dosis adequades per aconseguir que els altres facin la seva voluntat.

El psicòpata integrat haurà aconseguit que els membres de la seva família estiguin a les seves ordres i que els familiars que no es van deixar sotmetre es converteixen en la "ovella negra" de la família. És també aquella persona que en el seu cercle d'amics i entre els seus veïns d'escala, ha aconseguit un ascendent que li permet decidir qui forma part d'aquest grup d'amistats i aquells que van a quedar-se fora, per això, en la seva història social existeixen diversos antics amics amb els que ja no es parla. Aquest tipus de personatge també el trobem en el món laboral, amb les seves fílies i fòbies, provocant continus frecs i problemes amb aquells companys laborals que no s'han deixat sotmetre a la seva dominació. És important que l'advocat que hagi de defensar un cas de mobbing sàpiga que a la part contrària hi ha un psicòpata integrat o subjecte afectat de perversió, que serà el que marcarà l'estratègia defensiva de l'empresa i per tant que va a trobar-se amb l'exercici de la violència en el si del procés judicial. Cal que aquest professional recordi les paraules de la terapeuta francesa M.F Hirigoyen:

"En els perversos les decepcions produeixen ira o ressentiment, i un desig de venjança. Quan un pervers percep una ferida narcisista (una derrota o un repulsa), sent un desig il·limitat d'obtenir una revenja. No és un reacció passatgera, sinó d'un rancor inflexible ". Hirigoyen (2)

Cal comprendre que el procés judicial d'un cas d'assetjament moral a la feina serà utilitzat pel pervers organitzacional per seguir danyant a la víctima, doncs, no només hi haurà una defensa d'interessos contraposats, sinó que el motor serà un desig irrefrenable de destruir la víctima; d'aquí la impossibilitat d'arribar a acords entre les parts, el continuo de recursos i contra recursos, els cops baixos (atacs a la vida privada de la víctima), la traïció d'antics companys i fins i tot de delegats dels treballadors que accepten presentar-se en el judici declarant contra la víctima; en definitiva un procés judicial per mobbing consistirà en la intenció per part de l'assetjador principal en seguir aplicant violència psicològica contra la víctima aquesta vegada a través de el mal ús de les institucions judicials.

La manca de Proves

En els últims anys s'ha observat un augment en el nombre de denúncies per assetjament moral a la feina, també conegut amb l'anglicisme mobbing. Una de les grans dificultats en els processos judicials per mobbing consisteix en la dificultat de poder disposar de proves directes, de manera que els informes pericials s'han convertit en una eina útil per el seu indiscutible valor probatori. En tots els processos d'assetjament moral, inclòs l'assetjament laboral i immobiliari, és comú la dificultat de disposar de proves directes, l'origen està en la motivació i en el desig de l'assetjador de fer mal a la víctima sense reconèixer-ho, a manera de "tirar la pedra i amagar la mà". Per tant podem veure que hi ha tres causes que expliquen que en els casos d'assetjament moral no hagin proves directes: una és perquè l'exercici de la violència és subtil, la segona perquè tot el procés violent és negat mitjançant l'engany i la tercera perquè pretén encobrir un frau.

La inexistència de proves directes és el que justifica que l'advocat recorri al peritatge en els supòsits d'assetjament moral a la feina i immobiliari. Què entenem per peritatge social jurídic? El peritatge social és el dictamen pericial emès per un treballador social, com a mitjà de prova en un judici. Des de la nova Llei d'Enjudiciament Civil de l'any 2000 els treballadors socials realitzen peritatges per assessorar de forma individual o conjunta (equips de treball) al jutge, segons aquest ho requereixi. Per què és important el peritatge en l'assetjament moral? Per l'augment del nombre de denúncies i perquè en el procés judicial hi ha dificultat de disposar de proves directes i això és així perquè l'assetjament moral és: un mecanisme subtil, envoltent i enganyós, que nega l'exercici de la violència i que encobreix un frau.

El propòsit d'aquesta ponència és analitzar el procés de peritatge en l'assetjament moral tant aquell que es dona a la feina com aquell que sorgeix en l'habitatge, i aportar pautes útils que permetin concloure que estem davant d'una dinàmica d'exclusió i estigmatització d'un treballador o inquilí, i la finalitat última, tan sols aportarà benefici a l'instigador, a costa de perjudicar l'organització i als seus empleats, o l'edificació i als seus veïns.

1- CONCEPTES D'ASSETJAMENT MORAL, LABORAL I IMMOBILIARI

Anem a veure les definicions dels conceptes utilitzats d'assetjament moral, entès com el terme que engloba un tipus de comportaments destructius que pot sorgir en diversos àmbits i que prenen diferent nom segons on sorgeixin a saber: assetjament laboral, assetjament immobiliari, familiar, escolar, i mediàtic.

Definició d'assetjament moral és un "conjunt de comportaments amb l'objectiu de destruir l'estabilitat psicològica d'un ésser humà, a través del descrèdit i la rumorologia. Es practica assetjant grupalment de tal manera que la víctima "estigmatitzada" no pugui defensar-se, que no pugui parlar o que la seva paraula ja no tingui cap valor. La indefensió de la víctima prové de la passivitat dels testimonis". (M. Parés Soliva. Treballadora social).

Definició d'assetjament laboral és la "pressió laboral tendenciosa, encaminada a l'autoexclusió del treballador" (R Gimeno Lahoz. Magistrat).

Definició d'assetjament immobiliari és un "conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, aplicada de forma sistemàtica durant un temps sobre una altra persona amb la qual manté un vincle contractual a través d'un arrendament" (J.R. Jiménez González. Treballador social)

2- MARC LEGAL

Anem a enumerar la legislació que tutela la víctima d'assetjament moral a la feina i immobiliari.

A LA FEINA

Assetjament moral en el Treball. La doctrina jurídica del mobbing defineix 4 elements fonamentals del fenomen:

1) el bé jurídic protegit, que no és altre sinó el dret a la dignitat personal del treballador, d'aquí el seu directe enllaç amb el dret constitucional tutelat en el art. 15 CE

2) la forma en què es produeix la lesió d'aquest dret, el que implica per part del subjecte actiu (empresari o altres treballadors companys de l'ofès) una conducta caracteritzada per: a) una persecució o fustigació a un treballador mitjançant qualsevol conducta vexatòria o intimidatòria de caràcter injust; b) reiteració en el temps d'aquesta conducta, c) perseguir una finalitat consistent de manera específica en minar psicològicament l'assetjat (aconseguint algun objectiu que d'altra manera no hagués aconseguit l'assetjador).

3) la intenció de danyar (dol), ja sigui de l'empresari o dels directius, ja sigui dels companys de treball;

4) la producció d'un dany en l'esfera dels drets personals més essencials. La legislació actual (2013) a Espanya que tutela la víctima d'assetjament moral és la següent:

a) Constitució Espanyola: L'assetjament moral suposa sempre un atemptat al dret a la integritat moral consagrat art.15 de la Constitució Espanyola, entenent per tal el dret a ser tractat amb el respecte que mereix una persona pel sol fet de ser-ho.

b) Directiva Europea 2000/43 / EC que fixa els principis de no discriminació per raó de raça o origen ètnic. Transposició desembre 2003.

c) Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. BOE núm 269 10/11/1995. És la constatació de la tutela preventiva de la llei, marca la concepció de l'assetjament moral com a risc psicosocial. L'empresari està obligat a avaluar i prevenir el risc d'assetjament moral. En aquest aspecte cal destacar la Nota Preventiva núm 476 "La fustigació en el treball: mobbing" de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball i el Criteri Tècnic 69/2009 "Sobre les actuacions de la Inspecció de treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball "de la Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, ambdues del Ministeri de Treball d'Espanya.

d) Estatut dels Treballadors. Que contempla els següents drets bàsics del treballador: dret a la igualtat de tracte i la no discriminació (que es vulnera quan la víctima d'assetjament se la tracta diferent que a la resta d'empleats); el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar, i a la pròpia imatge (que es vulnera quan es difonen rumors i maledicència contra la víctima); dret a la llibertat d'expressió i comunicació (quan s'impedeixi la víctima expressar-se); els drets professionals: ocupació efectiva; promoció i formació professional i dignitat professional. És un mecanisme de tutela reactiva. Demanda sol·licitant al jutge la rescissió indemnitzada del seu contracte de treball per incompliment greu de l'empresari (autor del mobbing o no va adoptar les mesures oportunes per evitar-ho) en base al que disposa l'art. 50 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Llei de procediment laboral. Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (BOE 11-10-2011). És un mecanisme de tutela reactiva. Llibre segon. En el Títol II. Capítol XI. De la tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques. Demanda per lesió dels seus drets fonamentals a través del procediment previst en els arts. 177 i s.s. de la Llei de Procediment Laboral, en la virtut podran obtenir el cessament immediat de la conducta abusiva. La llei assenyalava que la víctima de l'assetjament (...) podrà dirigir pretensions, tant contra l'empresari com contra qualsevol altre subjecte que resulti responsable.

f) Codi Penal. Llei Orgànica 5/2010, de 22 de Juny (BOE 23 de Juny) de reforma de el Codi Penal per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, de el Codi penal. Títol VII. De les Tortures i altres delictes contra la integritat moral. Article 173. Des de l'any 2010 Espanya,

finalment, compta amb un tipus penal específic que reconeix l'assetjament moral com a delicte. Encara que en aquesta llei només l'assetjament moral a la feina vertical descendent i l'assetjament immobiliari són contemplats com a delictes. Queden exclosos i per tant pendents de ser delicte l'assetjament moral en el treball horitzontal, el vertical ascendent i els assetjaments: mediàtic, familiar (no confondre amb violència de gènere) i escolar (Bullying), que han de ser reconduïts a diversos tipus penals arts 173; 177, 620; 147 i ss.; 316 o 311.1 CP).

A L'HABITATGE

Assetjament Immobiliari, tenim dues vies la penal i la civil. Via penal: La mateixa Llei Orgànica 5/2010, de 22 de Juny (BOE 23 de Juny) de reforma de el Codi Penal preveu com a delicte l'assetjament immobiliari. Ara bé si la coacció fos de caràcter lleu ens trobaríem davant una falta de l'art. 620.2 del codi penal. Via civil: És on s'han de dirimir les actituds omissives de l'arrendador. Cal assenyalar la Llei catalana sobre el Dret a l'Habitatge que sanciona el mobbing immobiliari amb multes fins a 90.000 euros.

3- AVANTATGES I INCONVENIENTS DEL PERITATGE D' ASSETJAMENT MORAL: LABORAL I IMMOBILIARI

AVANTATGES. Anem a veure la utilitat del peritatge social en els processos d'assetjament moral a la feina i immobiliari.

Utilitat del Peritatge social a l'Assetjament Laboral: Permet dirimir si és una situació d'assetjament laboral o d'altre tipus de conflicte laboral, valora la tipologia és a dir determina quin dels 4 tipus d'assetjament laboral està peritant i determina la fase del procés de l'assetjament moral en el treball en una de les set fases. A la fi del dictamen també taxa l'afectació sobre la víctima.

Utilitat del Peritatge social al Assetjament Immobiliari: Permet dirimir si és un assetjament immobiliari o un altre tipus de conflicte veïnal, valora la tipologia en un dels dos tipus d'assetjament immobiliari existents i determina la fase en una de les quatre per les que pot desenvolupar-se un assetjament immobiliari. També és útil perquè complementa la taxació del dany sobre l'edificació i aportant la taxació del dany sobre l'inquilí.

DIFICULTATS. El perit social quan ha de realitzar un dictamen sobre un suposat cas d'assetjament moral, ja sigui laboral o immobiliari, ha de solucionar algunes dificultats.

Assetjament Laboral. A manera de resum les tres dificultats per determinar un cas de mobbing són:

Primera Dificultat. A més de la inexistència de proves directes, s'afegeix una nova dificultat en els processos judicials per mobbing que consisteix en l'existència de multitud de definicions sobre el fenomen de l'assetjament psicològic en virtut de les diferents disciplines del saber humà; per això abans d'entrar en el peritatge del mobbing hem d'aclarir uns conceptes bàsics, el primer és que haurem basar-nos en una definició jurídica del procés de fustigació i segon que haurem de comptar amb tres tipus de peritatges per poder fer un bon diagnòstic diferencial i

arribar a estar segurs que estem davant d'una situació d'assetjament laboral i no davant d'altres patologies laborals.

Segona Dificultat: Evitar la confusió amb altres patologies laborals, per a això cal: A) No confondre les proves específiques de mobbing amb les proves complementàries (tipus d'organització i mal a la víctima) i B) Fer un bon diagnòstic diferencial

Tercera Dificultat: consisteix a poder distingir els diversos enganys al voltant de el fenomen de l'assetjament psicològic, i per a això caldrà saber distingir una situació veritable d'assetjament de: A) El Fals Mobbing (quan l'assetjador es fa passar per víctima), de B) Patologies Mentals (paranoia) i de C) Simuladors Conscients

Definició jurídica de Mobbing. Respecte a les definicions del fenomen ens agrada especialment la definició de l'assetjament moral realitzada pel magistrat don Ramón Gimeno Lahoz a la 1a Jornada d'Anàlisi Integral del Mobbing a Girona. Novembre 2005 a on va definir l'assetjament moral a la feina com "la pressió laboral tendenciosa encaminada a l'auto eliminació del treballador" (3). En funció d'aquesta definició l'informe de peritatge del mobbing haurà de poder determinar que estem davant d'una pressió que s'exerceix en el lloc de treball cap a un treballador amb la intenció de causar-li dany o perjudicar i la finalitat és que es cansi i desaparegui de l'entorn laboral. Hi ha diferents manifestacions de l'exclusió, des d'una baixa laboral, un trasllat de departament, un acomiadament voluntari o qualsevol forma d'allunyar-se la situació.

Les Proves Complementàries. Sens dubte, per diagnosticar un cas de mobbing, hi ha altres proves complementàries que ajudaran a donar força al dictamen pericial entre elles cal destacar: el dany a la víctima i el tipus d'organització de la feina. Tot i que el dany a la víctima, per si sol, no podrà definir si hi va haver o no assetjament ja que l'únic que pot determinar són les seqüeles individuals de l'assetjament pel que servirà per a la taxació de el dany però no per al dictamen; atès que les lesions a la víctima dependran més de la resistència personal de cada individu que de la fustigació rebut. En algunes situacions ens podem trobar amb assetjaments de baixa intensitat però amb greus seqüeles en la víctima davant d'altres casos de mobbing amb un nivell molt alt de fustigació i poca repercussió en la salut de treballador. El mateix cal dir del tipus d'organització de la feina, hi haurà situacions en què es presentin tots i cada un dels errors organitzacionals que podrien donar lloc a un context que facilités l'emergència de l'assetjament laboral però que no existís cap acció hostigante cap cap treballador; i també ens podem trobar amb la situació contrària és a dir amb organitzacions de la feina que malgrat la seva bones pràctiques internes no han pogut impedir l'emergència de l'assetjament. Per això afirmem

que el tipus d'organització de la feina no és determinant de l'emergència de l'assetjament encara que si ho va a ser de l'evolució que aquest assetjament pugui tenir.

Diagnòstic Diferencial

Anem a veure un aspecte rellevant i fonamental a l'hora de valorar l'existència d'assetjament psicològic en el context legal, consistent en la realització d'un adequat diagnòstic diferencial respecte a altres fenòmens laborals; els quals, encara que similars en el context d'aparició i la

simptomatologia són radicalment diferents quant al seu origen, i repercussions legals. Per tant és molt important saber el que no és mobbing, concretament, seguint a Hirigoyen, haurem de distingir l'assetjament moral de l'estrès laboral, del burnout, dels conflictes laborals i de les exigències professionals. Les característiques fonamentals que diferencien aquestes patologies laborals de l'assetjament en el lloc de treball són dos: en l'assetjament hi ha tendenciositat, és a dir el desig de fer mal, i també encobriment.

Distingir els diversos Enganys

Per poder distingir els diversos enganys que poden donar-se, és important que recordem que les falses acusacions de mobbing estaran promogudes per dos tipus de subjectes; d'una banda per aquelles persones afectades per un trastorn mental (paranoia) i d'altra per persones que promouen el frau. En aquest últim cas el frau té lloc a través de la manipulació i els subjectes que els promouen poden ser assetjadors encoberts. La personalitat paranoide és un trastorn de personalitat que defineix característiques comunes amb els assetjadors que es fan passar per víctimes, ja que apareixen com a signes fonamentals la desconfiança, la psicorigidesa, l'escassa capacitat d'autocrítica, l'egocentrisme, i la necessitat d'adulació. Tant uns com els altres són persones que alberguen rancors i de notable agressivitat, en uns casos detectada i en altres projectada. La figura del fals mobbing ha de ser entesa com a fals-positiu en el sentit que, sovint, es tracta d'un assetjador en secret que no es percep a si mateix com a tal i que, conscient o inconscientment, es presenta com a víctima d'assetjament que ell mateix ha promogut envers la veritable víctima (4) i això és així donada la tendència de l'assetjador de fer-se passar per víctima quan és descobert.

Atès que en el mobbing ha una tendenciositat, una finalitat immoral, arribar a aconseguir desemmascarar l'assetjador mitjançant les proves que ell mateix ens facilita, és a dir les seves pròpies paraules, pot arribar a impedir que el treballador designat com a víctima sigui exclòs del món laboral. Sabem que per poder fustigar a un altre ésser humà l'assetjador haurà d'exercir dos tipus de manipulacions, una dirigida a l'entorn de la víctima i una altra dirigida cap a la persona assetjada. Per l'assetjador la manipulació dirigida a l'entorn té com a finalitat convertir-lo en el seu aliat, ja sigui perquè col·labori en la fustigació o bé perquè no faci evident que és obvi (aquest assetjament) i per això l'única cosa que li demana l'assetjador és que no faci res. L'entorn que no fa res es converteix en col·laborador tàcit de l'assetjament. La manipulació del llenguatge dirigida a la víctima té com a objectiu danyar-la i desestabilitzar-la. La comprensió de la manipulació del llenguatge (discurs) de l'assetjador es realitza a través de l'estudi de quatre paràmetres, a saber: els termes utilitzats, els esquemes mentals, els plantejaments estratègics i els procediments estratègics, i en tots ells hi ha unes claus. Aquestes claus són la detecció de l'ús de les paraules talismà, l'ús de fals dilemes, la contradicció i la incongruència, així com la maledicència com un dels procediments preferits per un assetjador. Per a més aprofundiment cal remetre'ns a estudis anteriors de l'autora sobre la comunicació en el mobbing.

La desacreditació de la víctima sempre proporcionarà un guany a l'instigador de l'assetjament; el benefici que l'assetjador adquirirà amb el descrèdit de la víctima no ho podria aconseguir sense la utilització de la fustigació; per tant la manipulació és el tema clau per determinar el fals mobbing de l'autèntic mobbing.

Anem a aproximar-nos a la comprensió de la manipulació del llenguatge a través de l'estudi de:

- 1- Els termes utilitzats (ús paraules "talismà")
- 2 - Els esquemes mentals (ús del fals dilema)
- 3 - Els plantejaments estratègics (contradicció i incongruència)
- 4 - Els procediments estratègics (maledicència i no atacar de front)

Assetjament Immobiliari. Les dificultats que es troba un perit en el moment de dictaminar una situació d'assetjament immobiliari consisteixen en diferenciar l'assetjament d'altres conflictes veïnals. Els elements característics que diferencien les situacions conflictivitat (laboral o veïnal) de l'assetjament moral són dos: la tendenciositat (en les altres situacions no hi ha desig de fer mal a algú en concret) i l'encobriment (en les altres situacions no es nega el conflicte o la violència exercida).

4- PERITACIÓ SOCIAL DE L'ASSETJAMENT LABORAL

Hem descartat qualsevol situació que pugui confondre amb assetjament moral. Ara hem de demostrar que la situació que analitzem compleix els paràmetres definits en la doctrina jurídica com assetjament moral i posteriorment haurem d'evidenciar el nexa causal entre la patologia i les condicions laborals.

Diagnòstic

En virtut de la dificultat d'obtenir proves directes de l'assetjament serà necessari arribar a el dictamen de l'existència d'aquest a través dels informes pericials. Per tant en el peritatge del mobbing tindrem dos objectius de perícia, el primer serà determinar l'existència o no d'un cas d'assetjament laboral i el segon consistirà a determinar l'afectació sobre la salut de la víctima i la seva relació amb les condicions laborals. Així els objectius de la perícia les primer fer un diagnòstic i respondre a la pregunta ¿és o no és mobbing? i segon saber les conseqüències sobre la víctima, mitjançant la taxació de el dany. A causa de la seva complexitat seran necessaris tres tipus de peritatge. Els tres tipus de pericials necessaris per poder determinar un cas d'assetjament laboral seran: la perícia mèdica, la perícia psicològica i la perícia social. La perícia mèdica determinarà el grau d'afectació sobre la salut de 'treballador, bàsicament a través de la constatació dels símptomes físics de les alteracions psicossomàtiques i de les seqüeles. La perícia psicològica serà útil per a determinar les alteracions sobre la salut emocional del treballador així com el context organitzacional on va emergir l'assetjament. En canvi la perícia social serà la base determinant de la diagnosi de mobbing, atès que l'assetjament moral a la feina és un fenomen social podrà ser diagnosticat mitjançant paràmetres socials, com ara l'existència de comportaments hostigantes, el tipus d'assetjament de què es tracta i la fase actual d'aquest

Peritatge social del Mobbing

La perícia social és un informe on es realitza un estudi objectiu, detallat i fonamentat, sobre els aspectes de el problema que es presenten a la demanda judicial. En els casos d'una situació d'assetjament laboral o mobbing caldrà demostrar que han existit comportaments de pressió laboral tendenciosa. La metodologia de peritatge social es basa en l'entrevista pericial com a tècnica bàsica, per tant el treballador social com a pèrit ha de poder determinar el tipus d'assetjament davant el qual estem i la fase actual d'evolució del procés fustigant mitjançant proves i indicis. Les proves podran ser testificals, escrites o mitjançant enregistraments. Quan pugui anar acompanyada de l'entrevista a altres treballadors del departament implicat podrem comptar amb una evidència contrastable. Així per poder determinar que hi ha hagut pressió laboral tendenciosa encaminada a l'auto-exclusió d'un treballador hem de provar que la pressió ha estat exercida especialment en contra d'un treballador en concret a diferència de la resta de companys. Si bé és veritat que per poder determinar que hi ha assetjament laboral no hem de provar la finalitat conscient per part de l'empresa que el treballador s'autoexclougi és a dir que abandoni el seu treball; ara bé, la constatació del desig empresarial, mitjançant verbalització o qualsevol altre mitjà, que el treballador se'n vagi voluntàriament de l'empresa amb pèrdues de drets socials, si és un element de pes en l'anàlisi de la situació. Hem de tenir present que no sempre l'assetjador, sobretot en les primeres fases de l'assetjament, és conscient del seu desig de desempallegar-se de la víctima ja que de vegades en un primer moment el que es desitja és fer callar la víctima per impedir que expliqui cosa que l'assetjador no desitja que es sàpiga. És en un estadi posterior quan s'adona que no podrà aconseguir la submissió de la víctima el que motivarà que vulgui desempallegar d'ella. El peritatge social del mobbing podrà determinar l'existència d'un cas de mobbing, mitjançant tres passos, el primer pas consistirà en llistar i detallar diverses de les conductes d'assetjament, el segon pas consistirà en la determinació del tipus d'assetjament i el tercer en provar la fase en què està la víctima.

PERITATGE DEL MOBBING Té 2 objectius:

1) Diagnosticar si és mobbing o no ho és

2) Taxar el dany a la víctima. Farem servir 3 tipus de perícia: 2.1) perícia mèdica (síntomes físics de les alteracions psicosomàtiques); 2.2) perícia psicològica (alteració emocional del treballador i anàlisi del context laboral) i 2.3) perícia social (determinant per basar-se en els paràmetres socials: conductes, tipus, i fase).

1-Primer pas: Conductes de Mobbing

Després d'haver descrit el concepte d'assetjament moral és necessari conèixer que conductes són susceptibles de emmarcar-se en aquest concepte i per a això ens basarem en les conductes de mobbing descrites per Zapf, Knorz i Kulla, el 1996, agrupades en set blocs: mesures organitzacionals, aïllament social, vida privada, violència física, actituds, agressions verbals, i rumors.

2- Segon pas: Tipus d'Assetjament Laboral

La classificació en funció dels objectius ens proporcionarà els següents quatre tipus d'assetjaments: estratègic, de direcció, pervers i disciplinari.

1 ° - L'Assetjament Estratègic.

És l'assetjament de l'estafa o frau per excel·lència. Es tracta d'un assetjament "institucional" perquè forma part de l'estratègia de l'empresa que tendeix als "acomiadaments" evitant pagar indemnitzacions, els directius s'aprofiten de les fusions realitzades per anar estalviant de el pla social, i aquest mètode permet a les empreses poc escrupoloses embutxacar les nombroses ajudes a l'ocupació, que hi ha als països de la Unió Europea, per a després, desfer-se de el nou treballador exactament després d'haver complert els terminis legals, per reprendre altres i així successivament.

2 ° - Assetjament de Direcció

És l'assetjament exercit per la direcció de la institució, es tracta d'un assetjament de gestió o organitzatiu i pot tenir dos objectius: eliminar un treballador poc submís o forçar situacions d'esclavisme laboral. El eliminar un treballador que "no entra en el motlle", ve determinat perquè el pervers organitzacional ha escalat posicions i s'ha situat en un càrrec amb un cert poder dins de l'empresa. Així la víctima de l'assetjament serà aquell treballador que té geni, el qual té una excessiva brillantor en les seves tasques, o aquell que és representant del personal sense estar sotmès a l'ús del patró, o aquell (aquella) el lloc del qual es vol per donar a un amic o amant. És l'assetjament del directiu fluix i ineficaz que té por perquè no pot ser tan brillant com el seu treballador. Altres vegades s'instaura l'assetjament, des de la direcció, per forçar situacions d'esclavisme laboral, de manera que la direcció pretén augmentar el rendiment i el benefici fent efectuar cada vegada més feina, amb cada vegada menys personal, pagats cada vegada menys. Llavors, com no queda ja res, s'utilitza la pressió, facilitada per la conjuntura econòmica, i l'endeutament. A la llarga no s'aconsegueixen els objectius proposats, al contrari.

3 ° - Assetjament Pervers

L'assetjament pervers és el més abundant, correspon a la totalitat dels casos d'assetjament horitzontal, i d'assetjament vertical ascendent, i a alguns casos, menys, d'assetjament vertical descendent o bossing. És el tipus d'assetjament que la terapeuta francesa Marie-France Hirigoyen defineix en les seves múltiples facetes. En realitat, aquest tipus de assetjador es presenta sobretot com un manipulador, només manifesta la seva veritable naturalesa enfront de la víctima, sense testimonis. És molt seductor, aconsegueix fàcilment la confiança dels altres, els fa dir la seva vida privada per poder tornar-s'ho en plena cara en els seus atacs. La víctima veu que parla amablement davant d'altres, en canvi a ella la ignora o la humilia quan estan sols. Té sobretot un actuar absorbent i en això s'igualava amb els xantatgistes emocionals que són els que xuclen l'energia de les seves víctimes fins a l'esgotament total d'aquestes, i que no es satisfà mai. Quan acaba amb una víctima, allà tindrà sempre una altra. Ningú està fora de perill, no hi ha refugi. La seva seducció és tal que de vegades aconsegueix posar a tota la societat contra la víctima fins i tot aconsegueix que aquesta sigui traïda pels seus amics. Aquest personatge provoca desordre en qualsevol departament on treballi i fa molt de mal a la víctima quan aconsegueix que les persones que aquesta, alguna vegada, va ajudar o va tranquil·litzar es tornin brutalment contra ella i la traeixin. El pervers només té un punt feble, tem la llum, i per això és important dirigir un projector sobre les seves maniobres ocultes. És molt difícil fer-ho, excepte si un aconsegueix acumular indicis petits i d'aquesta manera arribar a convèncer el superior jeràrquic, encara que aquest, habitualment, es troba obligat a protegir-lo perquè l'assetjador coneix alguna cosa que aquest desitja mantenir ocult.

4t. Assetjament Disciplinari

L'assetjament disciplinari pot tenir diversos objectius: portar la víctima a entendre que ha de "entrar al motlle", o castigar-la si no ho fa, i atemorir els testimonis d'aquestes violències per

fer-se témer suggerint-les que els pot arribar a passar també a ells. És la categoria utilitzada contra els delegats i altres càrrecs electes o contra tots aquells que amb el seu carisma o la seva competència fa ombra a l'instigador de l'assetjament. Serveix també per desfer-se dels individus "massa malalts", aquells que tenen "massa" baixes o dones que van tenir la imprudència d'anunciar el seu embaràs. En aquesta categoria es poden classificar també els delictes de racisme, de discriminació, i tots aquells treballadors que denuncien el frau de la institució, serveixi d'exemple el de l'infermer que denuncia un maltractament, o el del comptable que no està d'acord sobre l'encobriment de malversacions, o el del secretari que veu passar suborns, etc ..

Un cop el perit social ha pogut detectar el tipus concret d'assetjament, s'imposa conèixer en quina fase es troba el procés de fustigació.

3- Tercer pas: Fases d'Assetjament Laboral

El perit social ha de poder determinar en quina fase del procés està la víctima i per això considerem necessari basar-se en la classificació de les fases proposada per l'autora en l'any 2006 (5) basada en 7 etapes diferents: fase de seducció, de conflicte, d'assetjament pròpiament dit, la fase de la intervenció de l'entorn i de l'empresa, la fase de marginació i finalment la fase de recuperació.

LA TAXACIÓ

La determinació del dany a la víctima és la taxació. El dany a la víctima de mobbing pren dos aspectes, un fa referència a l'afectació sobre la salut en el moment de l'assetjament i un altre fa referència a les seqüeles d'un assetjament prolongat i no tractat; es a dir: símptomes i seqüeles.

Símptomes:

Una vegada que s'ha pogut determinar que veritablement estem davant d'un cas de mobbing, serà necessari poder determinar com aquest ha afectat la víctima i això ho farem mitjançant la taxació del dany i per a això és imprescindible conèixer quins són els símptomes més freqüents que apareixen en les persones víctimes d'assetjament laboral.

Els símptomes més freqüents en les víctimes de mobbing són les pròpies d'una situació d'estrès posttraumàtic, amb alteracions de la son, cansament generalitzat, idees negatives especialment sobre el futur, i les possibilitats futures de l'individu. També la presència d'una variada forma de símptomes físics, com cefalees, dolors, lumbàlgies, problemes digestius, bronzit d'oïdes, hipertensió, problemes respiratoris, tensionals etc. que tots ells encara formant part de 0 'procés del trauma, i poden ser negats durant molt de temps. Per descomptat també apareixen símptomes una mica més específics, com l'ansietat, l'angoixa, la incapacitat o dificultat, o la manca de ganes per realitzar tasques que abans es podien fer sense problemes, (sortir, trobar-se amb altres, etc.).

A mesura que passa el temps apareixen altres símptomes com són la dificultat per concentrar-se, els oblit, la pèrdua de memòria, la manca d'energia en general, o falta de ganes, el no trobar-li gust a les coses, o trobar-les sense sentit. Tot això és previ a quadres encara més específics en els quals la víctima d'assetjament evita fer coses, es tanca, predomina la por, i la precaució exagerada, i les rumies o el recordar imatges d'alguna cosa que els va passar, o viure

personalment, juntament amb un estat d'alteració constant. També és molt freqüent trobar un estat d'irritabilitat i violència gairebé constants, en les víctimes d'assetjament moral, que els ocasiona conflictes de tot tipus i s'esgoten més, donant-nos la sensació de major frustració.

La taxació de el dany vindrà per tant avalada pels peritatges mèdics, psicològics i socials anteriorment esmentats; on el metge ha de determinar els símptomes físics de les somatitzacions, el psicòleg ha de determinar les alteracions en la personalitat de la víctima i el treballador social determinarà el tipus d'assetjament i l'afectació de les xarxes socials de la mateixa.

Seqüeles: Sabem que els supervivents d'assetjaments perllongats desenvolupen canvis de personalitat característics del desordre d'estrès posttraumàtic incloent deformacions en la capacitat de relacionar-se. És important assenyalar que a més de la dificultat diagnòstica motivada tant per la disfressa amb què es presenta la situació com per la re victimització cal assenyalar un element afegit i que incideix més en aquesta dificultat i té relació amb la culpabilització de la víctima. Com els símptomes posttraumàtics són tan persistents i tan variats, poden ser confosos amb trets de la personalitat de la víctima.

Sabem que temps després que hagi acabat l'assetjament, molts afectats, segueixen sentint que ha mort una part d'ells, i algunes víctimes, les més afligides, desitjarien estar mortes. L'amenaça d'aniquilació que defineix l'assetjament pot turmentar el supervivent molt després que hagi passat el perill. Les persones traumatitzades se senten absolutament abandonades, i soles, exiliades del sistema humà de cura i protecció. A partir d'aquest moment cada relació, des dels vincles familiars més íntims a les afiliacions amb la comunitat estaran dominades per un sentiment d'alienació i desconexió. L'esdeveniment traumàtic que significa ser víctima de l'assetjament de la pròpia gent (empresa i companys de treball) ha destruït la creença que l'individu pot ser "un mateix" en relació amb els altres.

Per definició, els esdeveniments traumàtics frustren la iniciativa i destrossen la competència individual. No podem oblidar que amb independència de l'actitud de la víctima, l'assetjament ha prosseguit, és a dir que no importa el valent i ple de recursos que tingui la víctima; les seves accions van ser insuficients per evitar el desastre. Després dels esdeveniments violents de l'assetjament les víctimes revisen i jutgen la seva pròpia conducta, i els sentiments de culpa i d'inferioritat són pràcticament universals. Així les reaccions traumàtiques tenen lloc quan l'acció no serveix per a res, és a dir, quan no és possible ni resistir-hi ni escapar, llavors el sistema d'autodefensa humà se sent sobrepassat i desorganitzat. És en aquestes situacions quan els esdeveniments traumàtics produeixen profunds i duradors canvis en la resposta fisiològica, les emocions, el cognitiu i la memòria. Seguint a Hirigoyen (2), citem un aspecte destacat com a conseqüència de l'assetjament, a saber les modificacions psíquiques estables, és a dir, canvis en la personalitat de la víctima. Aquests canvis poden adoptar tres patrons diferenciats:

- a) Predomini de trets obsessius (actitud hostil i suspicàcia, sentiment crònic de nerviosisme, hipersensibilitat respecte a les injustícies);
- b) Predomini de trets depressius (sentiments d'indefensió, incapacitat per gaudir i sentir plaer, anhedònia, desesperança apresada); i finalment,
- c) Resignació: aïllament, sentiment d'alienació respecte a la societat, actitud cínica cap a l'entorn.

Els efectes socials de l'assetjament laboral en la víctima es caracteritzen per l'aparició d'actituds de desconfiança i conductes d'aïllament, evitació i retraïment. Aquestes conseqüències socials també es manifesten en les relacions familiars com ara sentiments d'incomprensió; pèrdua d'il·lusió i interès pels projectes comuns; abandonament de responsabilitats i compromisos familiars així com alteració de l'afectivitat. Heus aquí un quadre dels símptomes de l'assetjament moral, alguns símptomes són comuns de l'estrès posttraumàtic, altres són els somàtics i els més extensos són els específics de l'assetjament moral.

SÍMPTOMES

Estrès posttraumàtic ● alteracions de la son ● cansament generalitzat ● idees negatives sobre el futur

Físics ● dolors: cefalees i lumbàlgies ● problemes digestius ● bronzit d'oïdes ● hipertensió ● problemes respiratoris ● tensionals

Específics de curta durada ● ansietat ● angoixa ● incapacitat o dificultat per realitzar tasques ● estat d'irritabilitat i violència ● sentiments d'incomprensió

Específics de durada mitjana ● dificultat per concentrar-● els obllits i la pèrdua de memòria ● falta d'energia en general ● anhedònia ● actituds de desconfiança ● pèrdua d'il·lusió i interès pels projectes familiars

Específics de llarga durada ● evita fer coses i es tanca ● por i precaució exagerada ● predominen les rumies o el recordar alguna cosa que li va passar o va viure ● estat d'alteració constant ● conductes d'aïllament, evitació i retraïment ● abandonament de responsabilitats i compromisos familiars ● alteració de l'afectivitat

5- PERITACIÓ SOCIAL DE L'ASSETJAMENT IMMOBILIARI

El diagnòstic de l'assetjament immobiliari es basarà en determinar: l'existència de comportaments de pressió tendenciosa, valorar el tipus d'assetjament (econòmic o veïnal) i analitzar la fase actual del procés (conflicte, assetjament, exclusió-marginació i recuperació).

Hi ha dos tipus de mobbing immobiliari en funció de la motivació: a) L'assetjament immobiliari de caràcter econòmic és el més conegut i persegueix un fi lucratiu (especulació immobiliària) i b) L'assetjament immobiliari de tipus social que es sustenta en altres motivacions menys evidents manifestant-se com picabaralles veïnals. (Tipologia descrita per M. Parés Soliva, 2007). El procés d'assetjament immobiliari pot constar de quatre fases si no s'atura i es deixa prosperar:

- 1) Conflicte. (real o fictici),
- 2) Assetjament. (assetjament encobert),
- 3) Organització-estigmatització. (persona non grata) i
- 4) Exclusió-marginació (de l'habitatge i social).

Els protocols d'investigació en treball social forense s'han d'anar encaminats a realitzar la detecció del mobbing immobiliari, per a això haurà de comprovar l'estat de barri i de l'edifici. Les conductes típiques de l'assetjament immobiliari poden ser tant de tipus actives com omissives. Cal llistar les conductes que es realitzen sobre el llogater i sobre l'habitatge, i veure si coincideixen amb les conductes típiques de l'assetjament immobiliari. Després cal poder definir

una intencionalitat en les accions, i per a això és molt útil veure si s'ajusta a el disseny de l'estratègia de l'assetjament immobiliari lucratiu.

Les conductes d'assetjament s'engloben en set grans blocs (Zapf, Knorz i Kulla, 1996):

ATAC A LA VÍCTIMA A TRAVÉS DE MESURES ORGANITZATIVES,

AÏLLAMENT SOCIAL,

ATACS A LA VIDA PRIVADA DE LA PERSONA,

ATRIBUCIÓ DE PROBLEMES PSICOLÒGICS I

ACTITUDS DE CONVIVÈNCIA NEGATIVA A EL LLOGATER

VIOLÈNCIA FÍSICA

AGRESSIONS VERBALS

DIFUSIÓ DE RUMORS FALSOS

- 1- ATAC A LA VÍCTIMA A TRAVÉS DE MESURES ORGANITZATIVES. Els atacs a la víctima a través de mesures organitzatives afecta tant a la renda com a l'immoble. Les més habituals són: abusos econòmics en el rebut, increments injustificats en la renda, rebuig a cobrar els rebuts per forçar un desnonament, i el deteriorament de l'immoble.
- 2- AÏLLAMENT SOCIAL. S'entén per aïllament social el no fer cas dels inquilins ni de les seves peticions així com el rebuig a la comunicació amb la víctima i el tracte excoient, per part de la propietat i per part de l'administració de la finca.
- 3- ATACS A LA VIDA PRIVADA DE LA PERSONA. La conducta més habitual que pot ser inclosa en aquest gran bloc és el provocar el terror a l'inquilí a través de trucades telefòniques, amenaçadores i a altes hores de la nit.
- 4- ATRIBUCIÓ DE PROBLEMES PSICOLÒGICS I ACTITUDS DE CONVIVÈNCIA NEGATIVA AL LLOGATER. Les actuacions de la propietat que atribueixen a l'inquilí la causa de l'assetjament es manifesta de la següent manera, en primer lloc negant la realitat de l'atac, i després amb intents de demostrar que l'inquilí és de difícil convivència a través d'insinuacions que pateix problemes psicològics.
- 5- VIOLÈNCIA FÍSICA. La violència física contra els inquilins normalment es realitza a través de tercers, també mitjançant amenaces de violència física, i fins i tot, de vegades, l'ús de la violència menor. També formen part de conductes de violència física els accidents de certa gravetat d'inquilins que han ensopagat amb puntals el que els ha ocasionat lesions de diversa consideració sobretot en persones d'edat avançada.
- 6- AGRESSIONS VERBALS. Entenem per agressions verbals les amenaces diverses, els crits i insults proferits contra l'inquilí, així com el desprestigi al seu bon nom, i les insinuacions de desnonament. Dins d'aquest epígraf hem d'incloure algunes situacions patents d'abús com són les pressions continuades perquè els inquilins abandonin habitatges.
- 7- DIFUSIÓ DE RUMORS FALSOS. Finalment cal assenyalar la difusió de rumors falsos amb la finalitat que l'inquilí se'n vagi, tals com a possibles desnonaments, la venda de l'immoble, o els plans d'enderrocament.

Taxació del Dany

La taxació del dany, vindrà per tant avalada pels peritatges mèdics, psicològics i socials en on el metge ha de determinar els símptomes físics de les somatitzacions el psicòleg ha de determinar les alteracions en la personalitat de la víctima i el treballador social determinarà el tipus de símptomes específics d'assetjament i l'afectació de les xarxes socials de la víctima. La taxació de el dany social consistirà en:

a) Llistar els símptomes,

b) seriar les seqüeles i

c) Precisar l'afectació de les xarxes socials: revictimització i culpabilització. Entenent per revictimització quan s'amplia el setge a la desatenció social i entenent la culpabilització quan la víctima se la fa responsable del dany que rep. Les similituds entre el peritatge social de l'assetjament laboral i immobiliari resideix en cinc ítems:

1) Les conductes d' assetjament, emergeixin a la feina o en qualsevol altre àmbit poden ser englobades en un dels set grans blocs de Zapf (et al. 1996);

2) El perfil de l'assetjador principal respon a una persona amb alteració de la personalitat (psicopatia);

3) Aquest subjecte és un hàbil manipulador que utilitza la comunicació paradoxal;

4) El dany a la víctima de qualsevol tipus d'assetjament és molt similar i respon a lesions psicossomàtiques, psicologies i socials; i

5) Els dos tipus d'assetjament (laboral i immobiliari) són delictes a Espanya en el Codi penal (art 173).

La diferències entre ambdós tipus d'assetjament rau en quatre ítems, a saber: 1) Compten amb diferents tipus d'assetjament, en el laboral hi ha quatre tipologies i en l'immobiliari n'hi ha dues; 2) Les fases en l'assetjament laboral són més extenses, fins a arribar a set, en canvi en l'assetjament immobiliari hi ha quatre; 3) En el cas de l'assetjament laboral pot haver confusió amb altres situacions conflictives aspecte poc rellevant en l'assetjament immobiliari i finalment es diferencien per l'àmbit on emergeixen: un a l'empresa i l'altre a l'habitatge. A manera de resum podem dir que el peritatge social de l'assetjament laboral i immobiliari consistirà a fer un diagnòstic i taxar el mal.

Per al diagnòstic: 1) Existència de comportaments de pressió tendenciosa. 2) Determinació del tipus d'assetjament, i 3) Anàlisi de la fase actual del procés

Per a la taxació de el dany: A) Síntomes (estrès posttraumàtic, símptomes físics i símptomes específics d'assetjament) i B) Seqüeles (hiperactivació / obsessió, intrusió / depressió i constricció / resignació) i també precisar l'afectació de les xarxes socials.

Conclusions

Alguns jutges opinen que els casos de mobbing es perden en els tribunals de justícia, perquè no han estat prou treballats per part dels advocats de les víctimes. Creiem que aquesta ponència hi haurà aportat dades necessàries perquè qualsevol professional del dret que es trobi en la situació d'haver de defensar una víctima d'assetjament moral a la feina, vegi la necessitat que

aquesta segueixi una teràpia durant el procés judicial i al mateix temps prepari el cas comptant amb la utilitat dels tres tipus de pericials: mèdiques, psicològiques i socials. L'assetjament és un fenomen terrorífic perquè és inhumà. No coneix els estats d'ànim, ni la pietat. Els companys de treball, per baixesa, per egoisme o per por, prefereixen mantenir-se al marge, i això explica perquè en els casos de mobbing és difícil aconseguir declaració dels testimonis de la violència. Quan una interacció asimètrica i destructiva d'aquest tipus arrenca entre dues persones, l'únic que fa és amplificar progressivament, per aquest motiu els actes de fustigació segueixen un creixement exponencial si res els atura, és a dir progressa llevat que una persona exterior intervingui enèrgicament. Si en algun moment del procés d'assetjament algú, amb un cert poder, reacciona d'una manera sana, el procés s'atura (6). Per tant és evident que quan un procés d'assetjament s'ha desenvolupat en el si d'una organització és perquè els que tenien el poder per aturar-ho no ho van fer i això implica un abandó de les tasques de cura i protecció de l'empresari cap als seus treballadors. Aquest és un aspecte molt important a assenyalar pels advocats que defensen víctimes de mobbing. Ens agradaria que les víctimes d'assetjament moral a la feina i immobiliari trobin en els tribunals de justícia la compensació pel dany sofert i ens plau pensar que aquesta ponència pugui en un futur contribuir-hi.

Tota reproducció ha de citar la autora i la font.

(© marinapares2013)

Notes:

(1) Article de opinió basat en la ponència "Peritació Social del Mobbing" impartida en las IV Jornades de Peritació Social de la Escola Universitària de Treball Social de la Universitat de Huelva i en el V Congrés Virtual Llatinoamericà de Psicologia Jurídica i Forense. Publicat en "Mobbing des de la Óptica Social" (on-line) (réf. 14-4-2007) i en la revista "Jurisprudència Argentina" 2007- III (Fascicle nº 3). Ponència disponible en el portal virtual <http://www.acosomoral.org/pdf/peritajesocial/peritajesocial1.PDF>

(2) Hirigoyen MF "El Acoso Moral" Ed. Paidós. (1999). Barcelona

(3) Definició jurídica de mobbing o assetjament moral: "Pressió laboral tendenciosa encaminada a la auto-eliminació de la víctima" per el Magistrat Don Ramón Gimeno Lahoz en la 1ª Jornada de Anàlisi Integral del Mobbing en Girona. Novembre 2005. Publicat en "Primera Jornada. Anàlisi Integral del Mobbing. Àmbit Jurídic" (on-line) (réf. 30-11-2005). Ponència disponible en el portal virtual <http://www.acosomoral.org/pdf/PoRGimeno.PDF>

(4) Ponència "Proba Testifical ¿Cóm detectar el fals mobbing?" de la 1ª Jornada de Anàlisi Integral del Mobbing en Girona. Novembre 2005 i en la ponència "La detecció del Fals Mobbing" en el IV Congrés Virtual Llatinoamericà de Psicologia Jurídica i Forense. Abril 2006. Publicat en "Mobbing des de la Óptica Social" (on-line) (réf. 14-4-2006). Ponència disponible en el portal virtual:

<http://www.acosomoral.org/PONENCIAS%20CONGRESO%20PSICOLOGIA%20JURIDICA%20Y%20FORENSE.htm>

(5) Ponència "Las Fases del Acoso Moral en el trabajo" en el V Congrés de la Associació Mexicana de Estudis del Treball. Mesa Violència i Treball. Maig 2006. Publicat en "Mobbing des de la Óptica Social" (on-line) (réf. 1-6-2006). Ponència disponible en el portal virtual <http://www.acosomoral.org/pdf/Amet06/Paresm19.pdf> i en el capítol "Las Fases del Mobbing" del llibre "Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México". Peña, Ravelo y Sánchez (coordinadors) Edicions Eón i UAM-Azcapotzalco, México, i Servei Europeu de Informació sobre el Mobbing, Barcelona, 2007 ISBN 978-968-5353- 96-0

(6) Leymann H. "Mobbing" Ed. Seuil. (1993:8). Paris