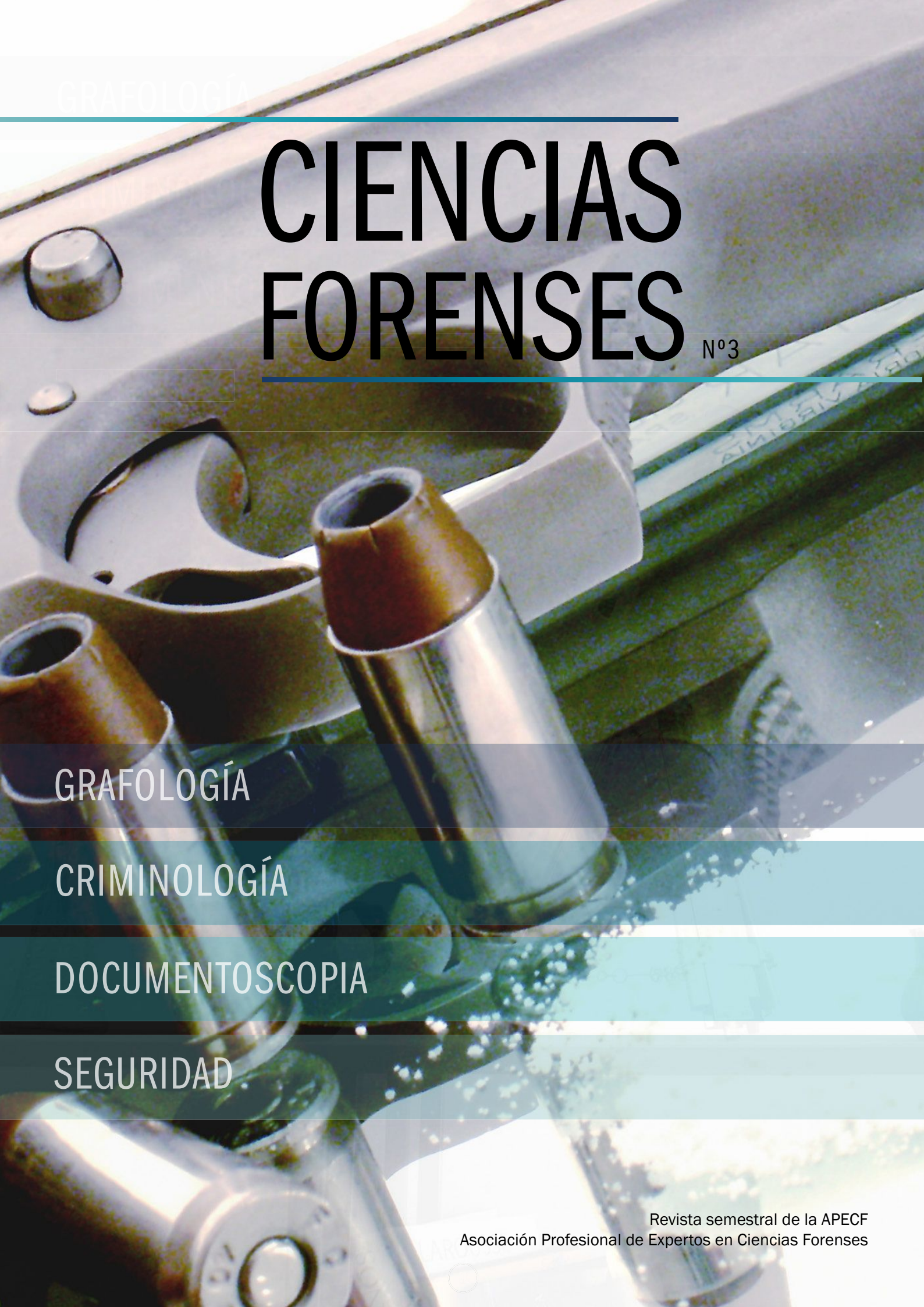


CIENCIAS FORENSES

Nº3

GRAFOLOGÍA

CRIMINOLOGÍA

DOCUMENTOSCOPIA

SEGURIDAD

Revista semestral de la APECF
Asociación Profesional de Expertos en Ciencias Forenses

Sumario

Grafología

El punto de la letra “i” 3
Niños robados 5
Interpretación del dibujo infantil 9
Plumillas: Preciosas reliquias del pasado 12

Criminología

Mobbing – Acoso Laboral 14

Documentoscopia

Blanqueantes en el papel de seguridad 32
Los pasaportes más falsificados. 34

Seguridad

Tiro de combate 38
Robo Hormiga 42

Colaboradores

Sandra Calvo Jimenez, Josep Juan Buixeda, Miriam Valldepers Herrada, Belén Soria Ramos, Iván R. Cortés, Manuel Prieto, Ricardo Dominguez, German Tobajas, Jaime Febrel y Simón, José María Cuesta, Francisco Ángel López, Ángela Molina

Las opiniones publicadas no tienen que ser necesariamente compartidas por la APECF.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, sin la autorización previa, expresa y por escrito del la junta directiva de la APECF.

Ciencias forenses

Revista Informativa de la Asociación APECF www.apecf.es
Edita: APECF, Asociación De Profesionales Expertos en Ciencias Forenses, inscrita en el Registro de Asociaciones Profesionales con el Nº/NA 446.
Maquetación: Ángela Molina Catalán.
Coordinador: Iván Rodríguez Cortés.
Editor Jefe: Francisco Ángel López
Editada en Málaga - España
Número 3/2015 - Julio a Diciembre de 2015

Editorial

De las muchas frases que van descendiendo por el precipicio del olvido, hay una que de vez en cuando salta a primer plano, sacudiéndose cierto polvo, osea, su condición de desuso: “el hombre propone y Dios dispone”. Se ajusta a sus deseos para con esta revista ya que no tiene el período prometido, pero los imponderables se acumulan y querer conseguir la ubicuidad sigue siendo utópico.
Creo en ocasiones que el hombre propone y Dios se olvida de disponer. Ésta es una de ellas. Ha llegado la oportunidad de lanzar la tercera revista que aúna trabajos de aquellos que han robado horas a otras labores y, desinteresadamente dijeron sí.

En los años que hemos pasado y actualmente, no es fácil conseguir una colaboración sin trueque por medio(entiéndase euros). La revista presente como las anteriores, intenta ser didáctica, amena, cercana, no farragosa y, cómo no, útil.

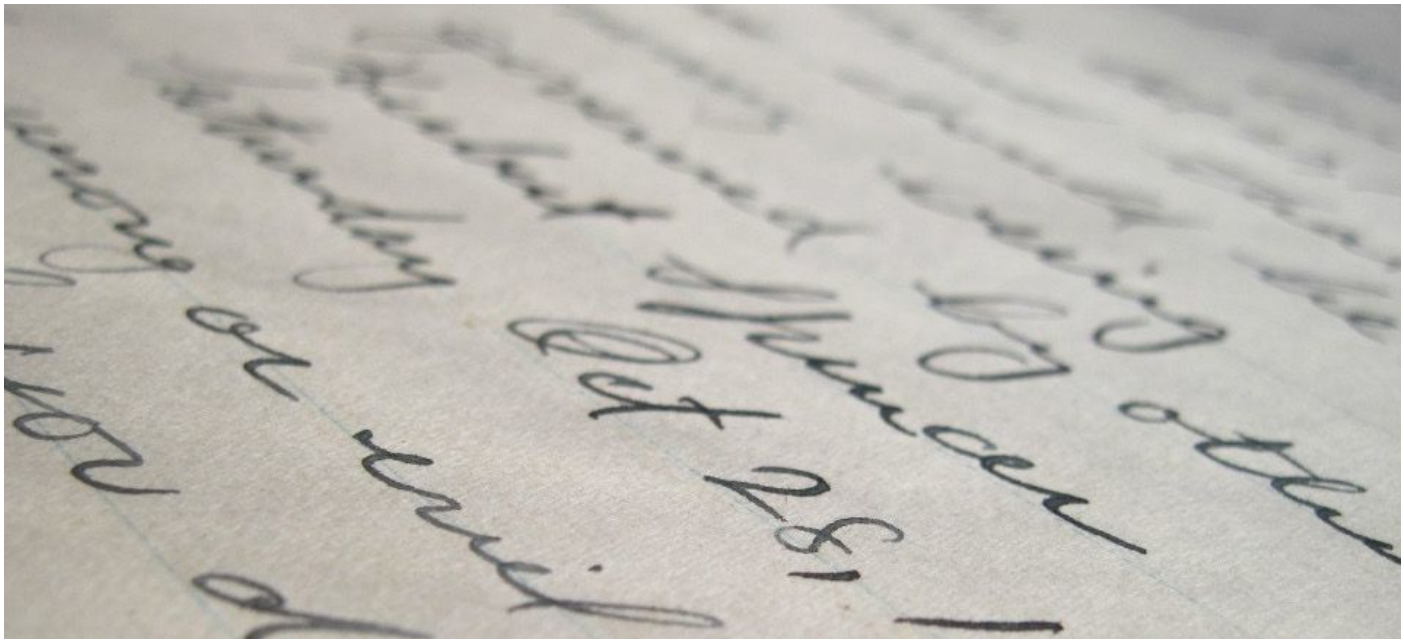
Cuando alguien habla o escribe, conseguir una aceptación mayoritaria resulta poco probable. Con el trabajo presente para mí sería muy satisfactorio un simple aprobado. Con él bajo el brazo tendría deseos de invitar a la cuarta cita.

Termino con un saludo cordial, acompañado de un consejo que nadie ha solicitado, pero me he permitido la licencia: ¡PERSEVERAR!.Si alguno se ha dejado llevar por las posibilidades del cuento de la lechera (lo dudo), he aquí una frase cervantina: “llaneza muchachos, no te encumbres, que toda afectación es mala”.

Francisco Ángel
Presidente de la APECF

EL PUNTO DE LA LETRA "i". TIPOLOGÍA: punto en forma de círculo.

¿Cuántas veces no habremos sentido cierta curiosidad por saber qué significado esconde el punto de la letra "i" en forma de pequeño círculo, tan característico en muchas escrituras?



En este artículo desvelaremos cuáles son sus principales significados...
Aunque de sobra es sabido que no es ésta la única tipología existente de este rasgo, sí podemos decir que es una de las más peculiares y de las que más llaman nuestra atención.
Precisamente es el don de la atención lo que simboliza en términos generales este rasgo, es decir, el punto de la letra "i" independientemente de la tipología que adopte en cada momento escritural. Pero no sólo el punto de la letra "i" simboliza la atención, sino también la precisión así como los posibles fallos que puedan surgir en nuestra memoria.

Este rasgo, que pudiendo pasar desapercibido por su aparente e insignificante tamaño, adquiere sin embargo una gran relevancia desde el punto de vista grafológico, si cabe, aún más acusada cuando éste se aleja del típico punto que todos aprendemos desde bien pequeños en el colegio a través de los habituales cuadernillos de escritura o de caligrafía, es decir, cuando este rasgo adopta formas originales y poco convencionales. A veces ocurre que dentro de un mismo escrito podemos encontrar diferentes tipos de puntos de "íes", pero cuando la frecuencia de una tipología en concreto es muy elevada o abarca prácticamente la totalidad del escrito, ello nos va a aportar valiosa información.

El punto de la letra "i" en forma de círculo, puede ser indicativo de ciertos deseos de llamar la atención, de querer destacar sobre los demás.

Centrándonos en la tipología que estamos tratando, el punto de la letra "i" en forma de círculo, observamos que éste aparece en muchos casos en escrituras infantiles o de adolescentes, aunque no es inusual encontrarlo también en escrituras más maduras o más evolucionadas.

Son numerosas las acepciones que podemos atribuirle a este rasgo.

Así pues, puede ser indicativo de ciertos deseos de llamar la atención, de querer destacar sobre los demás. Reiteramos lo dicho anteriormente con respecto de que es un rasgo muy típico en la edad infantil y adolescente, etapas donde lo que se busca es ser un poco el centro de atención.

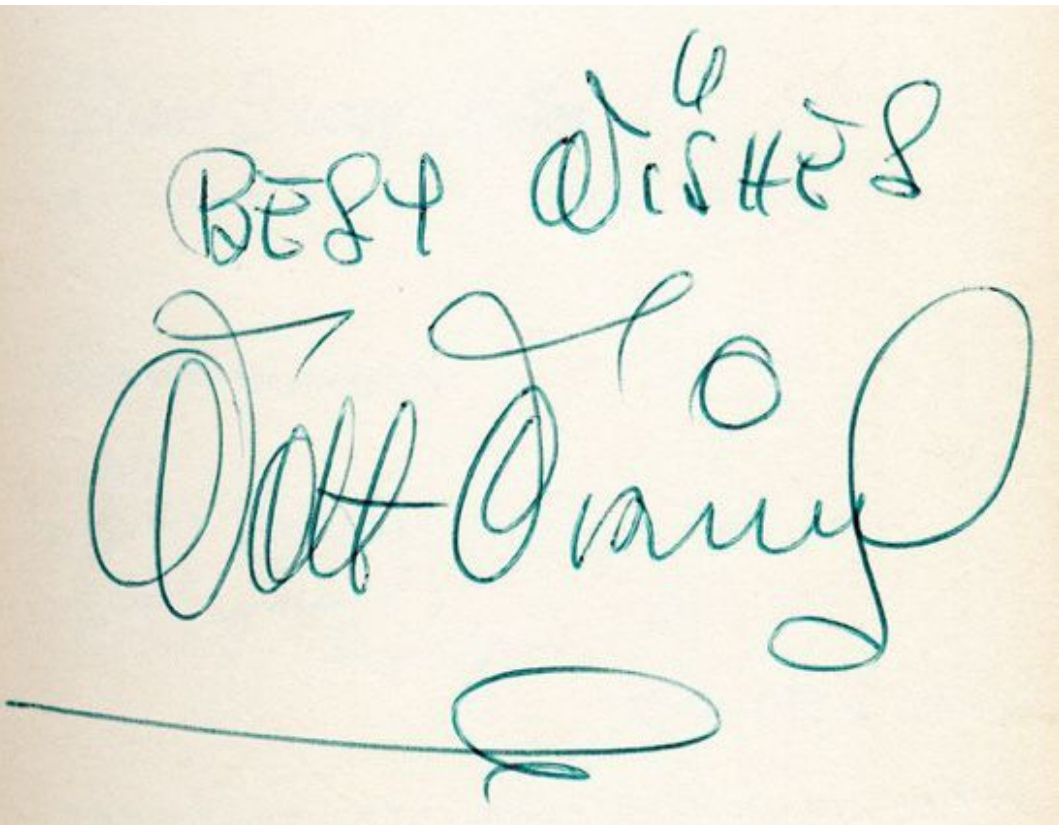
Otras de sus atribuciones pueden ser capricho o cierto grado de inmadurez. También puede ser indicativo de un malgaste de energía o de pérdida de tiempo, al suponer el trazado en su ejecución más esfuerzo del necesario.

Otro significado que podemos atribuirle a este rasgo circular es cierto carácter egocéntrico al ser representativo de nuestro "yo".
A veces es simplemente el resultado de querer imitar otras escrituras que lo contienen y por su estética puede resultar atractivo para plasmarlo o reflejarlo en la propia escritura. Obviamente en este caso no le atribuimos un significado grafológico.

Se ha encontrado este rasgo en escrituras de personajes famosos, grandes pintores o escritores, artistas entre otros atribuyéndosele también a este signo un carácter creativo, de búsqueda de nuevas ideas, de inspiración.

Ni que decir tiene, que cada una de estas acepciones siempre estarán en función del conjunto del escrito, pues no es lo mismo encontrar un punto aislado en forma de círculo dentro del escrito de que se trate, que encontrar dentro de éste que todos los puntos aparecen en forma de círculo, por ejemplo.

La frecuencia de cualquier rasgo, sea del tipo que sea, en cualquier texto siempre será muy tenida en cuenta por el experto grafólogo a la hora de llevar a cabo su estudio grafológico.
A continuación se muestran un tipo de escritura muy llamativa, por contener precisamente la tipología de punto de "i" que hemos venido tratando, donde la creatividad se hace patente y, por ser característica de un personaje bien conocido tanto por el público infantil como adulto.



WALT DISNEY (1901-1966)
Productor, director, guionista y animador Estadounidense.

Sandra Calvo Jimenez

Lic. Criminología
Perito Calígrafo- Grafóloga
Master en Dirección de RR.HH
www.scperitocaligrafo.com

NIÑOS ROBADOS: Un drama continuado

Desde principos de los años 50 hasta algo más de la mitad de los 90, se han venido produciendo adopciones ilegales de niños en nuestro pais.

Se tuvo conocimiento de los primeros casos hace escasamente tres años y desde entonces han ido apareciendo nuevos casos con denuncias y procedimientos abiertos en juzgados de instrucción. Las fiscalías estan jugando un papel ambiguo en esos temas ya que en algunos casos entienden prescripción y piden archivo y en otros se muestran activas en la investigación.

Muchas poblaciones y hospitales, Cadiz, Madrid, Barcelona, Almería, Valencia, Lugo, etc y de ellas varios centros de atención como hospitales, maternidades, consultas privadas e incluso depósitos de cadáveres están en el candelero así como los profesionales que los dirigian o colaboraban.

Médicos, auxiliares, monjas y sacerdotes figuran en algunos casos como imputados actualmente. Profesionales como el Dr. V, de Valencia y quizás la más conocida de todas, la monja sor María Gómez Valbuena, que se negó a declarar y falleció poco despues son casos conocidos, pero hay muchos más. Algunas fuentes consideran que hay en torno a 30.000 personas con identidad falsa a causa de estas tramas delictivas.

¿Pero todo ello, fue realmente una trama global o fueron casos aislados que se fueron incrementando con la supuesta impunidad inmediata de cuantos participaron en los deleznables sucesos?.

A la vista de lo disperso de los establecimientos supuestamente implicados (por todo el territorio nacional) y de que las comunicaciones cuando se iniciaron y proliferaron los sucesos, no estaban al nivel actual de rapidez y efectividad, debemos de considerar que fueron varias las tramas delictivas, casi podríamos decir que una por establecimiento ya que los profesionales de los mismos no tenían conexión directa en la mayoría de los casos.

Además se han dado casos, de bebés nacidos en otros paises que fueron sustraidos para traerlos a España y ser vendidos aquí como “adopción”. Una trama recientemente desarticulada consiguió traer entre 1970 y 1980 a varias decenas de recien nacidos desde Marruecos.

El “modus operandi” era, en los inicios de cada caso, muy similar en todos los establecimien-

tos. Una pareja con problemas para concebir se ponía en contacto o era directamente informada por el médico que la atendía de la posibilidad de adopción previo pago de una importante cantidad de dinero en efectivo que en algunos casos podía alcanzar los 60.000 euros actuales Después, a esperar. Y mientras, en algunos casos aparece documentado en declaraciones que incluso el mismo médico enseñaba a la "futura madre adoptiva" a fingir un embarazo para que a los ojos de la sociedad apareciera como normal, el atroz delito que se iba a cometer.
Los bebés procedían mayoritariamente de partos de mujeres con familias desestructuradas, sol teras, de baja posición social o con problemas económicos.

Algunas fuentes consideran que hay en torno a 30.000 personas con identidad falsa a causa de estas tramas delictivas

Se han documentado casos de mujeres que dieron a luz en un depósito de cadáveres, de parteras que tenían que ser dormidas para que no escucharan los llantos de sus hijos y a las que les dirían que habían nacido muertos, de médicos que certificaron el nacimiento de un bebé de una madre – la adoptiva – estéril y de muchas falsificaciones documentales

La justicia, previa denuncia está realizando las investigaciones pertinentes y los procesos siguen lentos pero firmes en algunos casos, los que no se han archivado.

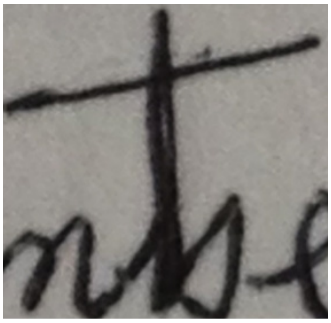
Por parte de la fiscalía se acordó unificar criterios para la imputación delictiva,, como un delito de detención ilegal con el agravante de sustracción de menores, en base al artº 163 - 165 del c.p. y que al tratarse de un delito continuado o de carácter permanente, la prescripción solamente computaría desde que se ha producido la "puesta en libertad" o en este caso, indicado al ya adulto la explicación de lo sucedido y facilitado los datos de los progenitores auténticos, cosa que no se ha realizado en ningún caso por lo que en base al art 132 del mismo c.p., no se habrían dado las circunstancias para iniciar el cómputo a efectos de la prescripción.

Los bebés fueron privados de su libertad y en la actualidad continuan siendo privados por cuanto siguen sin concer a sus familias biológicas.
Las penas por el delito principal estarían entre los 8 y 12 años de prisión por cada caso sin perjuicio de las correspondientes indemnizaciones económicas.

Los responsables, por su avanzada edad y en otros casos por extinción de responsabilidad penal por fallecimiento, se librarán en su mayoría de la carcel, de ser condenados (los que sigan vivos, claro) pero se manejan importantes cantidades económicas para los establecimientos en los que se produjeron los hechos, en caso de una condena penal con declaración de responsabilidad para los mismos o procesos civiles en caso de haber fallecido los repsonsables penales.
Los problemas para los investigadores se inician en la obtención de las historias clínicas. Los establecimientos presuntamente implicados tienen un celo especial en no facilitar documentación a los afectados y ello hace que toda la investigación se retrase porque si hay que pedir esa documentación judicialmente, todo el proceso se alarga por largo tiempo.

El fallecimiento de sor María Gómez, que estaba imputada y se negó a declarar (lo que ha privado de disponer de importante información sobre los hechos y del número de casos en que pudo intervenir) no tiene porque significar el archivo de las causas penales, siempre que puedan realizarse imputaciones a otras personas en esas causas. Antes de su muerte, (el fallecimiento es causa de extinción de la acción penal) estaba imputada en dos casos y esperando que se decidiera si había elementos probatorios para iniciar juicio oral. Pero desde luego no limita la posible ación civil contra los establecimientos en los que se

realizaron las “operaciones de adopción”.
Hemos tenido la posibilidad de participar en la investigación de varios casos. En uno de ellos, el de “Soledad”, se inicia porque una afectada, ya mayor, se entera de que fue adoptada al necesitar material genético de su madre para un problema médico; Claro, sus padres adoptivos se lo tuvieron que decir. Inmediatamente empezó buscar a su madre, se inició la investigación. Una vez encontrada la madre y resuelto el problema médico, viene la expresión de los sentimientos y los problemas personales.



-FIRMA CON “T” AÑADIDA-

La hija recriminaba a su madre que la diera en adopción y la madre decía que no lo había hecho y que le habían dicho al dar a luz que la hija nació muerta. Ella siempre había pensado que no era cierto ya que “la oyó llorar” – luego decía entre sollozos que esos llantos la marcaron durante toda la vida y por ellos persistió en la búsqueda sola ya que su familia le decía que, textualmente “estaba loca” –

En la documentación obtenida que justifica la adopción, se observa como los documentos, existen y son verídicos pero la firma aparece muy distorsionada, con falta de reflejos motrices y profundidad uniforme, entre otras cacacterísticas, signos todos ellos de haber sido realizada la firma bajo los efectos de psicotrópicos y en momento de gran tensión para el firmante.
Era evidente que la firma no había sido estampada de forma consciente, sin conocer la trascendencia del documento que se firmaba. Junto con nuestros servicios de consultoría médica, pudimos establecer que el documento había sido firmado bajo el efecto de fármacos y con una fuerte tensión emocional por la supuesta muerte de su hija.

Hemos trabajado en casos en los que se han producido diversas alteraciones, a saber:

- Documentos de adopción en los que la firma es auténtica pero presenta alteraciones psicomotrices debidas a la ingesta de fármacos.

- Documentos con firma auténtica pero en los que se aprecia “abuso de firma en blanco”, uno de ellos muy evidente, en el que existen superposición de trazos con los de la máquina de escribir.

- Documentos en los que la firma ha sido imitada, siendo que en la mayoría no e molestaron mucho en “trabajar” la imitación ya que suelen ser firmas burdas o con trazos que nada tienen que ver con los realizados por quien debía firmarlos.

- Y en otros casos no hay documentos que puedan acreditar la adopción y si certificados médicos de fallecimiento. En estos casos se atribuye el parto a la madre “de adopción”

Uno de los problemas principales, como apuntábamos al principio es la nula colaboración de los centros sanitarios en donde presuntamente se realizaron estos ilícitos en facilitar documentación. En algún caso, la documentación estaba ya en otros lugares, como archivos de instituciones y con las debidas autorizaciones de los afectados y previa entrevista con responsables de estas instituciones (básicamente públicas) pudimos obtener los pocos documentos que había. Los archivos que permacenen en los centros no ha sido posible consultarlos y ha sido preciso que por la dirección jurídica de cada caso se solicitaran vía judicial para su aportación a las causas previas. Se han aportado algunos y en otros se ha dicho que “en el archivo no está la documentación solicitada”. Finalmente solo decir que hay que perseverar para no dejar impunes estos delitos atroces, que han roto la vida de muchas personas, madres, hijos, familias de adopción.

Las asociaciones de víctimas trabajan para aglutinar casos y encontrar coincidencias bien de personas o bien de lugares, individualmente los que se consideran afectados intentan llegar al fondo bien de forma personal o contratando servicios de investigación y asesoramiento y los profesionales seguimos investigando a nivel académico y estudiando cada caso que se plantea para que lo aprendido sirva tambien para casos futuros, para determinar formas de actuación y estrategias de investigación.

Los resultados son todavía menores de lo deseado, pero ya hay casos con personas imputadas y con instituciones en el candelero por lo que ello nos anima a seguir trabajando.

Los delitos no deben quedar impunes

Josep Juan Buixeda

Director de Seguridad
Criminólogo (U.B.)
Diplomado en gestión de la seguridad e investigación(UVIC)
Máster en Grafoanálisis Europeo (UAB)
Profesor del máster en grafoanálisis europeo y el máster en criminalística (UAB - EPSI)

Miriam Valldepers Herrada

Máster en Grafoanálisis Europeo (UAB)
Profesor del máster en grafoanálisis europeo y el máster en criminalística (UAB – EPSI)

INTERPRETACIÓN DEL DIBUJO INFANTIL

El Dibujo es un test proyectivo gráfico. Se llama así porque, al dibujar, el niño es capaz de proyectarse a sí mismo en el papel, y desvelar así sus inquietudes, emociones, motivaciones y miedos. El niño se siente a gusto y libre dibujando, por tanto puede arrojar toda su espontaneidad y toda su creatividad desde que empieza, cuando es pequeñito, a dibujar garabatos, hasta que sus dibujos comienzan a adoptar formas reales con todo tipo de detalles. Las pruebas proyectivas gráficas más comunes son la grafología y el dibujo.

La grafología estudia la personalidad a través de la escritura, y la prueba de dibujo lo hace a través de los dibujos y garabatos. La prueba de dibujo está recomendada en niños hasta los 14 años. A partir de los 14 años ya se puede compatibilizar la prueba de dibujo con la prueba grafológica, de análisis de escritura, pero antes no resulta conveniente.

VALORACIÓN DEL DIBUJO DE LA CASA

Dibujo realizado por un niño de 6 años y 8 meses

El test del Dibujo de la casa implica un viaje hacia la intimidad del niño, a su propio autoconcepto, y hacia la tendencia que el niño tiene a relacionarse con los demás, y a permitir a los demás relacionarse con él. Dibuja una casa grande, eso quiere decir que tiene seguridad en sí mismo y bastante energía.

El tejado, representa la zona mental, donde se ubican las ideas, la imaginación, la creatividad, la fantasía y los sueños, con lo que el niño, tiene una gran riqueza imaginativa y también creatividad. Buen afecto y amor familiar, se encuentra cómodo en casa, hogareño, también idealista y amante de lo nuevo.

La fachada es la zona emocional, representa la fortaleza del Yo, el plano del autoconcepto y la autoestima. El trazo es firme, lo que se interpreta como buena vitalidad física, emocional y mental.

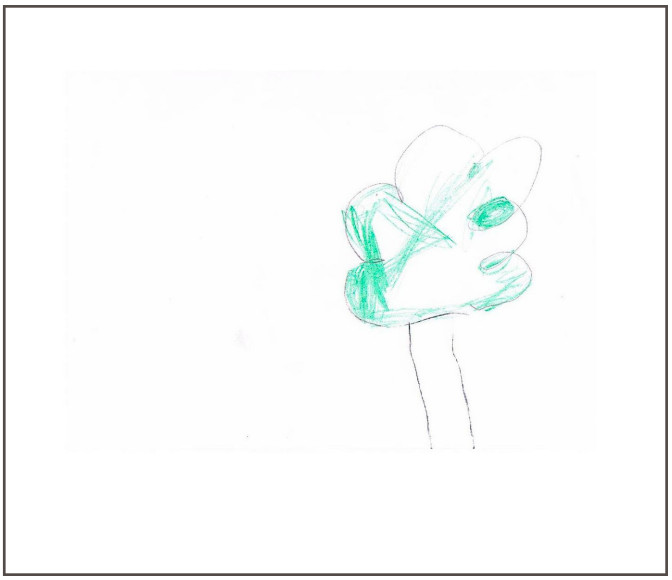
La puerta indica contacto con el exterior y con los demás. En éste caso, la puerta es grande, por lo que indica que tiene necesidad de contacto social y de comunicación. También resuta algo extrovertido.

Las ventanas suponen el medio con que el niño cuenta para observar el exterior. Siente una ligera desconfianza y temor. También tiene necesidad de protección.

> **El dibujo de la casa es un viaje hacia el autoconcepto del niño y su tendencia a relacionarse con los demás**

El suelo es la parte de contacto con la realidad, y su trazo transmite deseo de estabilidad y seguridad. Necesidad de protección, con elementos como la luna y el sol, que representa la figura paterna.
El tamaño del árbol es grande; con lo que el niño se siente importante. Tiene seguridad en sí mismo, también posee la autoestima alta, con buena capacidad de expansión a los demás, y cierta extroversión, que le ayuda a adaptarse a cualquier situación.

VALORACIÓN DEL DIBUJO DEL ARBOL



Dibujo realizado por un niño de 6 años y 8 meses

El tipo de árbol dibujado, es el más usual. Es un árbol clásico, frondoso, con la copa redonda y buclada; lo que corresponde psicológicamente a un comportamiento normal, mente abierta, imaginación. Por sus formas curvilíneas, se adapta al medio y es sociable en general.

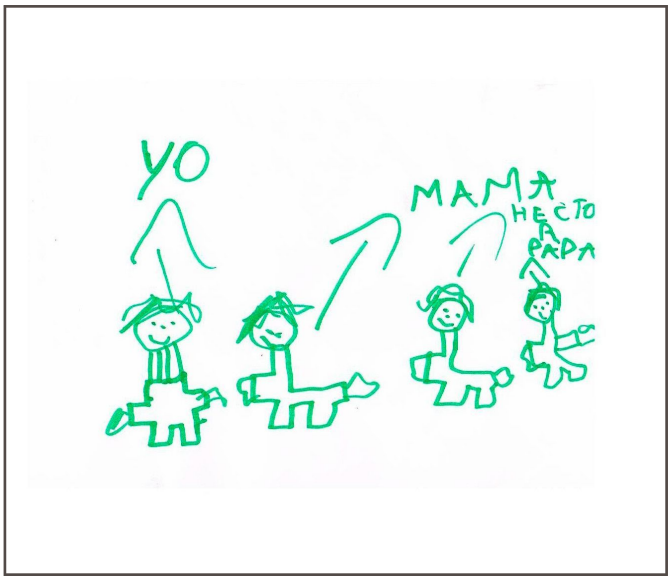
El carácter lo vemos representado en el tronco, que es normal de tamaño, con lo que resulta equilibrado. Por su forma y grosor, se aprecia que sopesa los pros y los contras antes de decidir o actuar. Es algo reservado también.

La ligera inclinación hacia la izquierda, la podemos interpretar como un cierto temor en avanzar hacia el futuro, y prefiere quedarse amparado en lo conocido y convencional; pero es muy ligera la inclinación, con lo que simplemente, lo consideramos como prudente.

No dibuja suelo, ni raíces, por lo tanto, presenta inseguridad y falta de apoyo (común hasta los 10 años).

En la secuencia del dibujo de la familia, vemos que en primer lugar se dibuja a él mismo, y ésta acción se interpreta como el personaje más admirado por él. Es decir, que en éste caso es el mismo. Además con un YO grande, en primer lugar. También es el más respetado, por ser el más grande. Por el tamaño, no llega a ser persona dominante u opresora, pero sí presenta un carácter importante. El personaje más pequeño dibujado, es el más infravalorado. En éste caso es la figura del padre. En primer lugar, se dibuja a él mismo, después a su madre, luego a su hermano y al final a su padre; y además lo corrobora y confirma que es así, porque indica perfectamente quien es cada cual, colocando una flecha y escribiendo el nombre.

VALORACIÓN DEL DIBUJO DE LA FAMILIA



Dibujo realizado por un niño de 6 años y 8 meses

Está más ligado a la madre que al hermano y al padre, por la proximidad en el dibujo. Éstos dos últimos están más separados.
Valoración personal.

Estudiados todos los parámetros, podemos valorar que es un niño, que en la evolución de la coordinación motora y emocional, responde a un estado psicológico completamente normal, para un niño de su edad.

Se puede apreciar que tiene las ideas claras, y lo que quiere, lo busca. Siempre con cautela es muy prudente, y también posee aptitudes para desarrollar en lo sucesivo la inteligencia. No es precipitado a la hora de tomar decisiones, reflexiona sobre ellas, y busca protección y ayuda.

Corresponde al 4º Nivel Pre-Esquemático, por su edad cronológica, aunque, perfectamente lo

podríamos situar ya en el 5º Nivel Esquemático, porque ya asocia la relación entre el color y el objeto.

También controla el espacio gráfico y el coloreado, el menor es capaz de colorear con trazo firme y sin salirse del perfil de la figura. Es original en su estética. Y ya empieza a optar por la multiplicidad de figuras. Aparecen combinaciones de formas, colores y las proporciones.

Además, el niño también ya es capaz, de trasladar una historia al dibujo y describirla con sus propias palabras, definiendo personajes, como es el caso, del dibujo de la familia.

BIBLIOGRAFÍA

1. Centro de Grafología Sandra Cerro. Madrid.

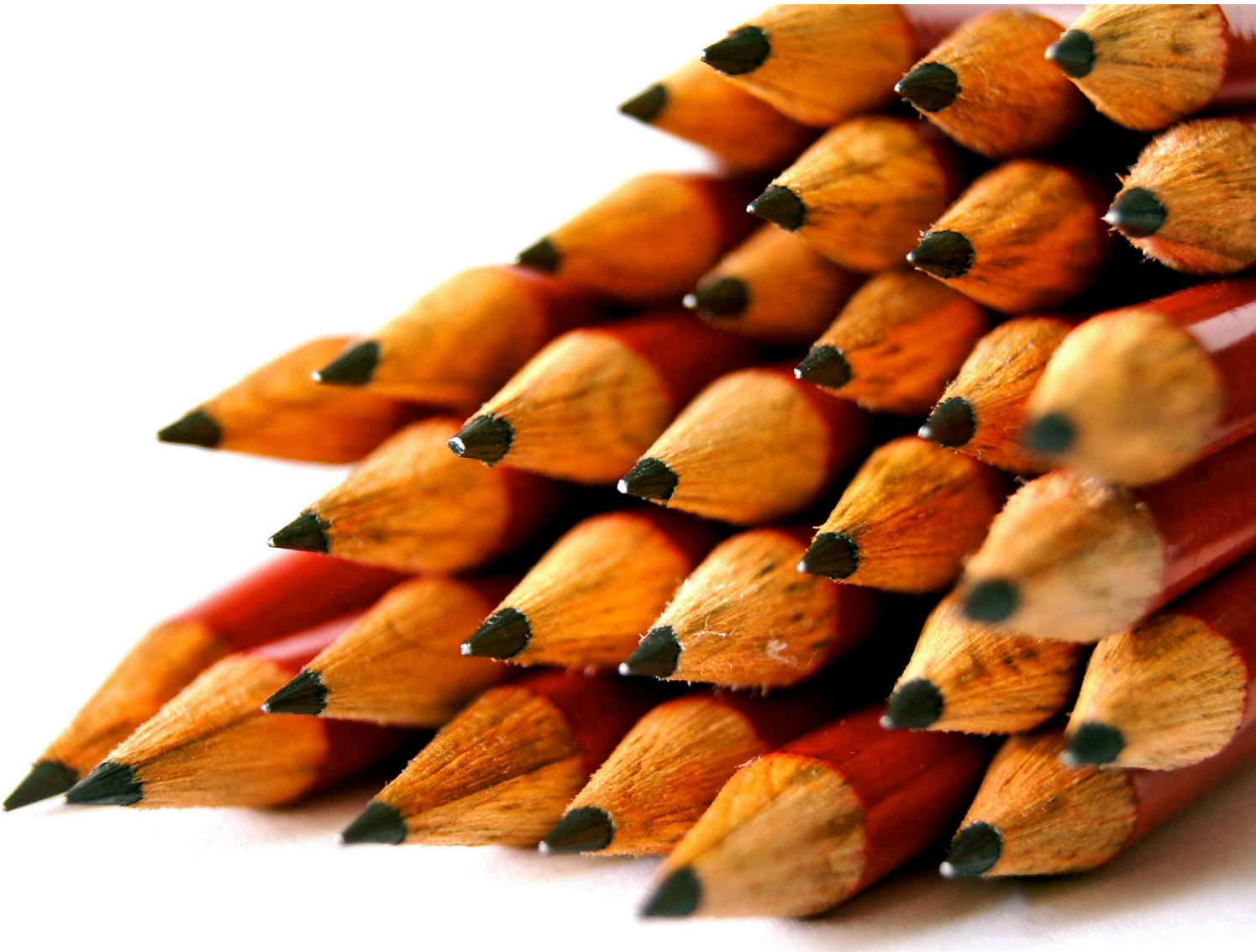
2. Instituto Formación Grafología. Zaragoza.

3. Instrumentos de Escritura Manual y sus tintas. Goyo R. Grávalos y Magdalena Ezcurra.

4. Diccionario jurídico-pericial del documento escrito. Francisco Viñals y Mª Luz Puente.

Belén Soria Ramos

Perito calígrafo y grafóloga



PLUMILLAS: Preciosas reliquias del pasado

Esta es la pequeña historia de la plumilla. Por que pequeñas son ellas

La estilográfica y la plumilla, la hermana rica y la pobre, de una evolucionó la otra, porque su padre fue una pluma de ganso y su madre una caña cortada en punta. Comparten tinta y papel, tal vez cierto parecido de familia. La plumilla es más vieja, ha vivido más, tiene ese aspecto torvo y áspero del marinero que ya ha visto muchos puertos, muchos pupitres de madera. Y es más promiscua, eso no lo dudéis, porque a veces se la puede ver coqueteando con la tinta china, la indian ink, que dicen por Albión. Eso nunca lo haría la estilográfica, que como una vieja y gloriosa dama vive inmersa en su dorado sueño crepuscular. Pero bueno. A veces viene de visita y toca con los nudillos y hay que abrirle la puerta. Así se hace con los familiares que hace tiempo que no ves. Aunque sean pobres.

Esta es la pequeña historia de la plumilla. Porque pequeñas son ellas.

¿La primera plumilla? Ni idea, nadie lo sabe. En paleografía se considera que el cálamo de naturaleza oriental es el antecesor natural. Luego pasamos a la pluma de oca... Tampoco deseo remontarme mucho. Sabemos que hubo muchos intentos de trasladar al metal el simple fundamento de una caña cortada, pero no tuvieron excesivo éxito. El verdadero triunfo de este producto se produjo durante la Revolución Industrial, siglo XIX, y su época dorada se extendió hasta mitades del XX, donde empezó a perder terreno ante la estilográfica. El barato birome de Ladislao se ocupó del resto y en los años 60 del siglo pasado el descenso vertiginoso de ventas obligó a clausurar a la práctica totalidad de las empresas que las fabricaban y no supieron reconvertirse.

La plumilla fue muy común en los pupitres escolares de la España de principios del siglo XX. El tipo de letra que se usaba con este útil todavía se practica en primaria. Es la caligrafía española, una evolución vertical de la copperplate inglesa más adecuada para los escolares que daría para un artículo completo. Su uso y normativa se remonta a una Real Orden de 1835. Es una caligrafía con un carácter propio y mucho bagaje que desarrolló un Guipuzcoano, Iturzaeta Eizaguirre, eminente calígrafo y mejor relaciones públicas; como siempre ocurre, todo lo de aquí tiende a perderse en el olvido y esto no es algo muy conocido.

Era muy valorado socialmente saber ornamentar una caligrafía y escribir bien

Aquella era la época dorada de la plumilla. De las factorías inglesas salían miles de puntas a diario, con destino a una población cada vez más alfabetizada que demandaba herramientas de escritura. Tiempo de tinteros y dedos negros. Coincidió con el auge de la industria del papel, que descubrió nuevas y más baratas formas de fabricación y que pasó de ser un lujo a un elemento común. La plumilla se caracterizaba por ser un producto barato y eficaz, accesible a las masas. La combinación perfecta. Se diseñaron para la caligrafía copperplate o española, con cierta flexibilidad, con punta en bisel para la itálica, para realizar calcos comerciales sobre papel carbón como la plexograph nº 977 de Geo W. Hughes, con nula flexibilidad y cabeza redon-

deada... Era muy valorado socialmente saber ornamentar una caligrafía y escribir bien.

Existían muchos fabricantes, pero en Gran Bretaña hubo una ciudad, Birmingham, que concentró a muchos de ellos. Geo. W Hughes, que abrió en 1850, tenía locales en la plaza de St. Paul y más tarde en Legge Lane, en Birmingham. Cesaron la producción en 1960. Perry & Co. fabricaba en Londres, aunque también disponía de una factoría en Lancaster Street, en Birmingham... C. Brandauer & Cª, Belma & Son. D. leonardt & Co. que aún sigue fabricando plumillas, entre otros efectos, en la vieja Inglaterra. Para estos negocios la Segunda Guerra Mundial supuso un antes y un después en su actividad natural, la plumilla de inmersión. Por supuesto, hubo, y hay, muchos otros productores en diferentes países, como las J.B. Mallat, la nº 23 es bastante buena, las Gilbert Treraid francesas, las fantásticas Brause & Co, una casa alemana que se fundó en 1850 en la localidad de Iserlohn... Enumerarlas todas sería prolijo en exceso. No es el destino de este artículo, pero me pareció adecuado hacer referencia a Birmingham porque su nombre está indisolublemente unido al producto que recordamos.

Si la plumilla, versátil como nadie, sigue viva es gracias al dibujo artístico y al cómic. Ya no se escribe con ellas, exceptuando cierto revival de la caligrafía en los últimos años. El manga lleva años empujando muy fuerte y, como no, Japón produce algunos de los mejores productos, como son las marcas Ishikawa o Tachikawa; El Lobo Solitario y su Cachorro, de Kazuo Koike y Goseki Kojima es un ejemplo claro, 8.700 páginas de perfecto entintado a plumilla. En Europa Gillot, fundada en 1831, fabrica las mejores puntas de esta clase, llamadas “drawing”, desde 1961bajo la marca British Pens . Se dibujaba antes, tenemos los paisajes a plumilla de Martín Rico en España y Edouard De Beaumont en Francia del XIX, y se dibuja ahora. Tal vez esta técnica ha sido la “hermana” menor del arte pictórico, siempre superada por la acuarela y el óleo, pero invariablemente ha estado ahí. No obstante, los mejores autores de cómic europeo han trabajado la plumilla con destreza (recordemos el legendario Verano Indio de Hugo Pratt y Milo Manara) y no digamos los casi anónimos entintadores de las líneas de superhéroes Marvel, en USA, como Bernie Wrigthson, Joe Sinnot o Chan, con su genial entintado del Conan de Buscema. La plumilla era su herramienta principal y con ellas marcaron una época.

La ciudad de Birmingham, Gran Bretaña, concentró a muchos fabricantes de plumillas

Pero no nos engañemos. La plumilla es un producto prácticamente muerto en el imaginario colectivo. Lejanos quedan los días en que su uso era universal. Ocupa un nicho concreto en algunas disciplinas artísticas y dentro de un renovado interés por la caligrafía artística. Y poco más. Es una rareza. Mal le quiso la estilográfica, que le fue comiendo su espacio natural gracias a sus novedades tecnológicas y poco pudieron hacer ambas frente al esferógrafo, que terminó echando la última paletada de tierra en la fosa.

Pero aquí dejamos este pequeño homenaje a la plumilla, que simbolizó el despertar de una sociedad a una era de conocimiento. Trazó caligrafías trémulas de escolares, cartas de despedida, de amor pasional y firmó contratos y albaranes en los almacenes de medio mundo bajo las chimeneas humeantes del progreso industrial...

Iván R. Cortés

Técnico Superior en AA.GG.
Perito Judicial en Documentoscopia y Grafística

MOBBING: Acoso laboral

INTRODUCCIÓN

El vocablo “mobbíng”deriva del término inglés “mob”, cuyo significado en castellano sería el de multitud excitada que rodea o asedia a alguien o a algo. Mob(to) atacar en tumulto.

El mobbing, denominado de muchas maneras; acoso moral, violencia psicológica, (También generalizada e identificada en otros ámbitos de interacción social), acoso psíquico laboral, psicoterror laboral, etc.

Redacción propuesta para la vigésima tercera edición del Diccionario de la Real Academia Española

Acoso.
1. m. Acción y efecto de acosar.

Moral, o ~ psicológico. 1. m. Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

- Acoso.- Por reiteración de agresiones múltiples en el tiempo, persecución u hostigamiento. Ataque a las buenas costumbres La realidad de los comportamientos de acoso se traduce, en una pluralidad de conductas de diversa naturaleza a través de las que se persigue y fatiga a una persona, ocasionándole molestias o trabajos.

- Psíquico.- El objetivo del daño es la psique de la victima.

- Laboral.- Al desarrollarse especialmente en el ámbito laboral, es decir, dentro de las organizaciones de trabajo.

Es un tipo de violencia grupal psico-social, que se inicia con una voluntad de destruir, a otras personas, obteniendo con más o menos resultado el objetivo.

El concepto de acoso grupal o mobbing fue introducido en las ciencias sociales por el etólogo Konrad Lorenz, (que tras licenciarse en medicina, se doctoró en zoología en 1933).

Considerado uno de los fundadores de la etología, sus trabajos versan principalmente sobre los comportamientos instintivos e innatos de numerosas especies animales. Como extrapolación de sus observaciones en diversas especies de animales en libertad, denominó mobbing al ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte. Actualmente, se aplica a situaciones grupales en las que un sujeto es sometido a persecución, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o aquiescencia del resto. En realidad, el fenómeno, aunque escasamente estudiado, es conocido desde antiguo.

Mª France Hirigoyen, psiquiatra que ha acuñado y generalizado el término de acoso moral en el trabajo lo define como: “Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actividad...) que atente, por su repetición o sistematización a la dignidad, a la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro el empleo de esta, o degradando el clima de trabajo

El Ministerio de Trabajo español, a través de su NTP 476-1998, se define Mobbing, al término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas de comportamiento descritos por el Leymann inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. En castellano se podría traducir dicho término como “psicoterror laboral” u “ hostigamiento psicológico en el trabajo”.

La U.E., definió oficialmente el acoso moral en el trabajo, el 14 de mayo de 2001, como “compor-

tamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío"

DEFINICIÓN

El acoso psíquico en el trabajo, se puede definir, como la acción de agresión, múltiple y reiterada en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por unos o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante, en la dignidad humana y dañino para su victima y de afección en sus derechos fundamentales.

Las conductas constitutivas de acoso psíquico se configuran como una conducta que atentan contra los derechos fundamentales del trabajador, como son el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, entre otros, afectando siempre la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes.

El acoso psicológico consiste en amenaza, criticar, ridiculizar, acechar, perseguir a una persona, inducir en ella sentimientos negativos, como miedo, desánimo, preocupación, inseguridad, interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que no puede cumplir.

Según nuestra jurisprudencia, el acoso psíquico en el trabajo constituye "un auténtico paradigma de comportamiento radicalmente prohibido por el Estado de Derecho".

No todos los comportamientos encajables en el término de "mobbing" responden a prácticas de carácter psicológico, es deseable, para evitar la impunidad de muchas conductas que adquieren dicha condición. El acoso moral en el trabajo, según Irigoyen, se define como toda conducta abusiva , (gesto, palabra, comportamiento, actitud, ...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Piñuel y Zabala, definen el mobbing como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológicas y obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas.

Las conductas de acoso psíquico atentan contra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica entre otros.

En el intento de conseguir el abandono del puesto de trabajo, los comportamientos constitutivos de "mobbing" se caracterizan por consistir en uno de los ataques más graves contra la dignidad de la persona, a la que humillan, degradan, de forma tan habitual y reiterada que llegan a provocar situaciones de "psicoterror laboral", originadas por conductas de naturaleza diversa:

-Reducción de relaciones y comunicación adecuada de la victima con otros compañeros, limitando al mínimo la posibilidad de mantener contactos sociales.

-Desacreditar a la victima o impedirle mantener su imagen y honor en su reputación personal, laboral o profesional.

-Afección a la salud física o psíquica de la victima

Es decir, el acoso moral se configura como una situación donde los sentimientos y sufrimientos humillantes, degradantes y envilecedores se muestran como una constante a los largo de todo el proceso de sometimiento a la victima.

MOBBING - CONCEPTO SOCIAL

El concepto social de “mobbing”, puede definirse como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirectos, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de ignorarla; continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr aniquilación o destrucción psicológica y a obtener sus salida de la organización a través de diferentes procedimientos,

” (Sentencia 859/2002, 8 de octubre, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª), donde se pone de manifiesto la efectiva concurrencia de las siguientes circunstancias: Vaciado de competencias de las atribuciones de la víctima, carencia de una ocupación efectiva, con atribuciones o tareas marginales residuales, supresión de todos los elementos y materiales técnicos más imprescindibles para su contenido, así como los recursos humanos; aislamientos, ubicación degradada, etc.”

Realizados en un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera; la victima, situando la definición en la intensidad y repetición sistemática de la agresión y en la ilegitimidad ética que se percibe en las acciones dirigidas a la destrucción de la persona de forma intelectual, conflicto interpersonal, prevaliéndose de cualquier relación de poder asimétrico en el lugar de trabajo, con violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, consiguiendo su estigmatización o aislamientos individual, alejándolo respecto del grupo (demás trabajadores), haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional.

MOBBING - CLASE DE CONDUCTAS

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra en su Sentencia 201/2001, 15 de Junio, se refiere al mobbing como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral.

Para el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco,(49/2003, de 18 de Febrero, sala de lo social, Sección única) en el acoso moral se requiere que la empresa someta a la persona del trabajador a decisiones y órdenes que, además de no contar con el amparo de norma alguna, inciden en su ámbito más personal, perjudicando sus derechos fundamentales y atentando a su dignidad por sí, antes los demás trabajadores y la empresa.

Molina, define la conducta como un comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la victima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización, y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales.

Estas conductas deberían recibir idéntico castigo al aplicado respecto a cualquier otro trato degradante, independientemente del ámbito geográfico en el que estas se desarrollen.

Sentencias

- 81/2002, 28 de Febrero , Juzgado de lo social de Vigo.
- 244/2002, de 24 de Mayo, Juzgado de lo Social de Granada

Es una forma de acoso consistente en agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores contra el trabajador, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador victima y que diseña un claro ataque contra la dignidad humana.

El acoso moral viene delimitado por actos de hostigamiento sistemáticos, habituales y reiterados, cometidos en el lugar del trabajador de la organización, degradantes, humillantes y envilecedores y contrarios a la dignidad humana.
Las conductas omisivas, son comportamientos constitutivos de mobbing, Piñuel y Zabala, Mobbing. En su obra “Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, en la pagina 55, apunta como ejemplos de omisión: restricciones en el uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculaciones en el acceso a datos o información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo necesario para el trabajador, disminución o eliminación de la formación o el adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él. Sin embargo, Morales Sabalote, en su obra “Acoso moral en el trabajo y Derecho Penal”, alude a la agresión tanto psicológica como física.

Pues, la violencia psicológica debe interpretarse en función de las consecuencias generadas con motivo de la puesta en práctica de estos comportamientos.

Todas estas conductas confluyen en una situación de estrés laboral, traumatismos y demás consecuencias de carácter psicológico que generan baja laboral.

COMPONENTES BÁSICOS

- La habitualidad.- El acoso moral debe prolongarse a los largo de cierto tiempo, a través de conductas habituales. Aunque la exigencia de habitualidad no debe comportar la concreción de un plazo temporal para poder definir al mismo. Es necesario, que los actos se produzcan a los largo de un periodo de tiempo sin necesidad del mismo.

- El lugar de trabajo y la finalidad de obtener la salida de la organización.- El trabajo es , según, González de Rivera, uno de los lugares donde mayor desarrollo personal y profesional se alcanza, cualquier lesión a la estima personal adquirirá mayor entidad que la generada por conductas ajenas al ámbito laboral.

- González de Rivera. El maltrato psicológico, en su página 33, “para una persona que ha entregado su vida a su trabajo y que pasa en él la mayor parte de su tiempo, una situación laboral enrarecida es como vivir en un pantano infecto de lleno de miasmas.”

- El abandono del puesto de trabajo constituye, el objeto final, de todas estas prácticas, es decir, la denominada "condictio sene qua non" imprescindible en la calificación de una conducta como "mobbing". Si este no es el objeto, estaríamos hablando de otros supuestos, como pudiera ser, bossing, bullying, harassment, whistleblower ijime, etc.

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

- Provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento siendo el "ADN" del concepto jurídico de mobbing.

- Provocación de un continuo clima de degradación y de humillación, independientemente del objeto final de la salida del trabajador de su organización laboral.

- La diversidad de conductas, pone de manifiesto que los comportamientos que alcanzan la condición de acoso moral en el trabajo, inciden directamente en la esfera más intima de la persona, degradándola y humillándola, afectando directamente, a la condición de persona. Estas lesiones dependerán de la capacidad de resistencia personal de cada individuo y de su personalidad,

- La dignidad humana es la gran victima frente a esta clase de conductas, es decir, la integridad moral.En el Estatuto de los Trabajadores , disposición laboral, derechos en la relación laboral, queda definido, el artículo, 4.2.e) "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales ...."

- Otras formas de acoso y derechos afectos, complementarios al mobbing, por no decir, totalmente incluidos: en relación al Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.2.b) A la promoción y formación profesional en el trabajo

Siendo esta como objeto de hostigamiento hacia la persona del trabajador, limitando su promoción a decisiones particulares de premios o sufrimientos la no concesión de formación profesional en el tiempo, en el desarrollo promocional de la persona.

Art. 4.2.d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Este otro derecho afecto en la persona del trabajador, algo menos demostrable en la persona del mismo, también es una acción muy relevante por el acosador.

Ya que por poseer, en la escala vertical jerarquizada, la decisión, de movilidad funcional en la persona del trabajador, le configura unas funciones laborales en contra de su integridad física.

Ya sea por su inexperiencia en el nuevo puesto, como por el riesgo que con lleva por si mismo, el desempeño de esta función laboral. O inclusive la carencia de una política de seguridad e higiene importante en la acción empresarial.

Art. 4.2.f) ET. "A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida".

Que mayor hostigamiento hacia el trabajador que no percibe puntualmente su remuneración establecida. La mayor y más importante relación entre el empleador y el trabajador, es el salario.

La no percepción puntual, del mismo, acelera, el proceso de la conducta, la acción de abandono del puesto de trabajo, siendo muy relevante en la decisión final de la victima de mobbing.

REFERENCIAS DE CONCEPTOS

FORMAS DE ACOSO LABORAL

Puede existir entre compañeros, de superior a subordinado o al contrario (poco habitual), de superior a subordinados, con la colaboración de los compañeros de la victima.

PERFIL DEL ACOSADOR

Personalidad Psicopatica (sin sentimiento de culpa). Envidioso y con miedo del que destaca. Hostigador y manipulador.

PERFIL DE LA VICTIMA

Cualquiera puede ser victima en cualquier momento. De personalidad brillante o que destaca. Apariencia de debilidad. Personas que cuestionan las normas con espíritu constructivo.

DESCRIPCIÓN DE LA CONDUCTA

Organizativas: Limitación de las posibilidades de hablar y comunicarse. Separación de sus compañeros. No asignarle tareas. Encomendarle tareas absurdas o inútiles. Encargarle tareas superiores o inferiores a sus capacidades. Asignarle tareas degradantes. Mandarle tareas contra su conciencia.

Contra la intimidad, dignidad y la salud en el trabajo: Injurias, hablando mal a su espalda, mofarse de sus defectos físicos. Decirle que esta mentalmente enferma. Imitarle en voces y gestos. Burlarse de su vida privada o de sus creencias y valores éticos. Difundir rumores falsos sobre él. Cuestionar negativamente todos sus actos.

IDENTIFICACIÓN

Se manifiesta con una conducta agresiva, vejatoria o intimidatoria. Reiterativa y persistente. Conducta destructiva hacia la victima. Dirigida a uno o más trabajadores. Con el objetivo de destruir su autoestima o conseguir el traslado o abandono de su puesto de trabajo.

EVOLUCIÓN SINTOMATOLÓGICA. CICLO 1º. CONFLICTO INICIAL

Psicosomática: Alteraciones leves alimentarías. Leves trastornos del sueño. Dolores de cabeza, espalda, nuca, cervical, muscular, articular, ...

Psicología: Rasgos de ansiedad. Inquietud leve.

Conductual: Pasividad: dejar pasar el tiempo. Activa: Analiza de forma reiterada la situación y busca solución negociada.

EVOLUCIÓN SINTOMATOLÓGICA. CICLO 2º. ESTIGMATIZACIÓN

Psicosomática: Insomnio leve. Fatiga física leve. Psicológica: Desorientación. Rasgos depresivos. Ansiedad leve. Inseguridad y baja autoestima. Irritabilidad. Sentimientos de soledad, vergüenza y culpabilidad.

Conductual: Niega la realidad de la situación. Reacciona con ira o agresividad.

EVOLUCIÓN SINTOMATOLÓGICA. CICLO 3º. INTERVENCIÓN

Psicosomática: Insomnio y pesadillas. Repetitividad en el tipo de sueños. Alteraciones cardiovasculares.

Psicológica: Depresión y ansiedad moderada. Aumento progresivo de la baja autoestima. Perdida de interés por el trabajo. Fallos de memoria. Frustración y amargura.

Conductual: Es consciente de la situación. Solicita ayuda interna y externa. Agresividad social y familiar. Rendimiento deficitario.

EVOLUCIÓN SINTOMATOLÓGICA. CICLO 4º. MARGINACIÓN

Psicosomática: Insomnio. Disfunciones sexuales. Alteraciones severas: gástricas, endocrinas, cardiovasculares, dermatológicas.

Psicológica: Depresión y ansiedad severa. Ideas suicidas. Alteraciones emocionales importantes.

Conductual: Aislamiento y evitación social. Tendencia abusiva de psicofármacos. Vida vegetativa. Suicidio.

SOLUCIÓN AL PROBLEMA

Tomar conciencia de la situación, localizando al acosador. Analizar los recursos disponibles: Apoyo familiar, social, terapéutico, económico, legal, inspección, prensa.

Solicitar ayuda a los compañeros de confianza, al médico de asistencia primaria. Asesoramiento psicológico y jurídico por expertos en mobbing.

Decidir sobre la procedencia de la denuncia, al comité de seguridad y salud. A la inspección de Trabajo o a los Tribunales de Justicia.

ASPECTOS CRIMINOLÓGICOS

HEINZ LEYMANN

Heinz Leymann, en 1993, con su tratado, basado en sus veinte años de experiencia, hizo evolucionar las leyes laborales en los Países Nórdicos y Alemania. Establece para sus estudios estadísticos, una definición estricta: existe mobbing cuando una o varias de las 45 actitudes hostiles se repiten al menos una vez a la semana durante al menos 6 meses.
Siguiendo al Profesor Leymann, encontramos las 45 acciones hostiles que recopiló, tras realizar más de 300 estudios de casos.

LAS 45 PREGUNTAS DE HEINZ LEYMANN

Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT.

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse .
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla .

3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menospre cio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo diri giéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

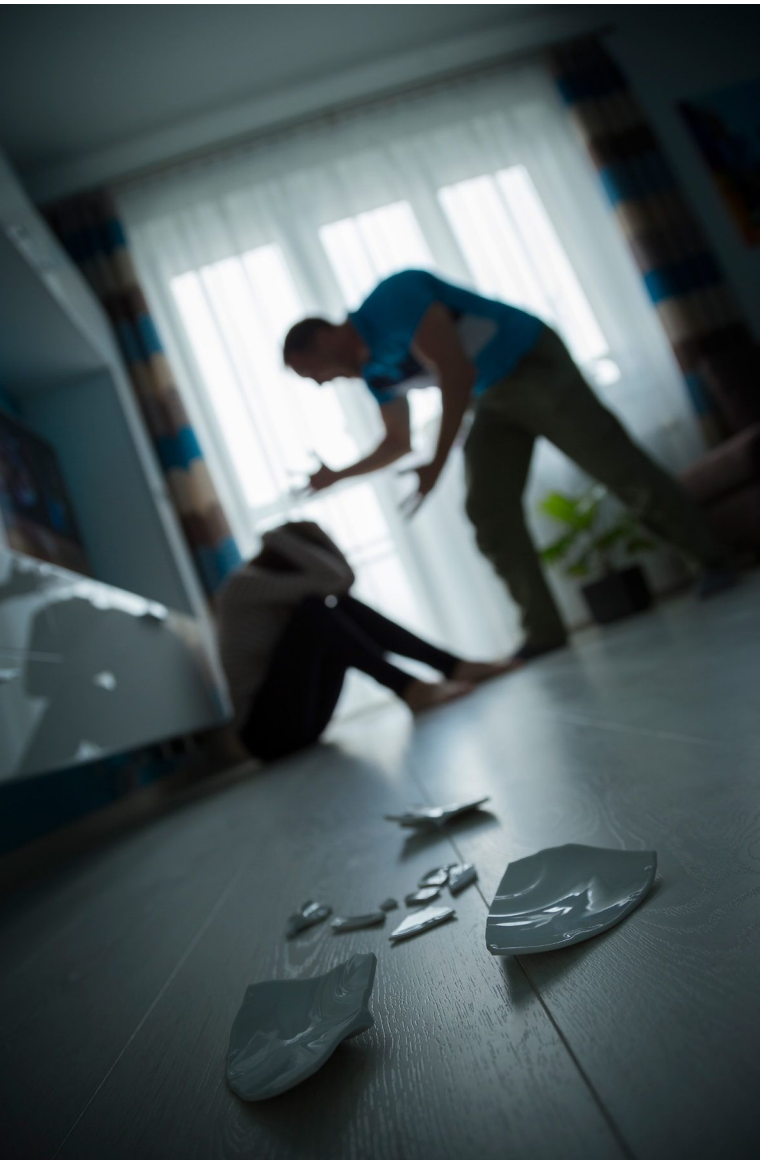
Perfil del acosador.

Según el profesor Iñaki Piñuel, responde al de un "psicópata organizacional" que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo o su silencio ante esa situación, intenta "trepar" rápidamente para desde esa posición ejercitar mejor su acoso y, señaló el profesor, se ha visto que muchos de ellos ya eran hostigadores en el colegio.

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:



17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fábula o inventa una supuesta enfer medad de la víctima.
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizar los.
24. Se atacan sus creencias políticas o reli giosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se le obliga a realizar un trabajo humillan te.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna in equitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30. Se le injuria en términos obscenos o de gradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.

33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ningu na tarea por sí misma.

34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas

35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.

36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.

37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.

38. Se le asignan tareas que exigen una expe riencia superior a sus competencias pro fesionales.

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

40. Se le amenaza físicamente.

41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.

42. Se le agrede físicamente, pero sin conte nerse.

43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.

44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.

45. Se agrede sexualmente a la víctima.

IÑAKI PIÑUEL

Iñaki Piñuel y Zabala, profesor titular de la Universidad de Alcalá de Henares
Editorial Sal Terrae.

El PSICÓPATA ORGANIZACIONAL.
Extractos del libro: " Mobbing. Manual de Autoayuda"- Iñaki Piñuel .
(Pág. 182-184)

Rasgos Característicos

1- CAPACIDAD SUPERFICIAL DE ENCANTO
- Cuando son identificados como acosadores, las personas de su entorno lo encuentran sencillamente increíble).

2- ESTILO DE VIDA PARASITARIO
- Los esclavos suelen hacer el verdadero trabajo del psicópata.

3- INFLACIÓN DE LA PROPIA IMAGEN ANTE LOS DEMÁS
- Todos le deben todo. El psicópata organizacional cree poder cobrarse en hostigamientos, humillaciones, ataques, vejaciones....

4- MENTIRA SISTEMÁTICA
- Poseen una prodigiosa capacidad de mentir y de falsear la realidad.

5- AUSENCIA DE REMORDIMIENTOS O DE SENTI MIENTOS DE CULPA
- Son incapaces de sentirse responsables por el daño que están causando.
- El psicópata es incapaz de sentir pena o vergüenza por sus actos y siendo incapaz (...) a veces los simula.

6- MANIPULACIÓN
- Para la eliminación (..) de los posibles competidores
- Para la subyugación y dominación de los débiles mediante la amenaza
- La compra de los fuertes mediante diferentes formas de pago
- El silenciamiento mediante amenaza o prebenda de los testigos incómodos
- La interferencia, deformación y manipulación de la comunicación
- La propaganda

SU COMPORTAMIENTO
y sus relaciones con los demás (...) se caracteriza por una doble estrategia: o los seducen (o compran) o los eliminan. (Pág. 185).

¿POR QUÉ ACOSAN PSICOLOGICAMENTE LOS NARCISISTAS?

El autobombo y la grandiosidad propios del narcisista se explican por la compensación que requiere su trastorno.

La ignorancia y la mediocridad profesional que frecuentemente presentan los narcisistas tienen su origen en una incapacidad emocional de reconocer que no saben o no conocen algo (...). Al no poder progresar profesionalmente por los propios méritos, lo hacen a fuerza de destruir a los demás ,especialmente a los más capacitados o a los que presentan mejor potencial.

El estado narcisita de conciencia explica la frecuente cualidad retórica y abstracta de muchos acosadores, incapaces de descender a lo práctico en su discurso. Si algo resulta peligroso en la organización es tener éxito en la proximidad de un narcisista.(Pág. 191)

¿Cómo es el acosador?

Extraído de la entrevista al profesor Piñuel por Juan-Fernando González, en “Muface”

Los acosadores son personas que tienen una profunda alteración de la personalidad. Son sujetos que carecen de norma moral interna; que no dudan en eliminar a un posible competidor. El acosador también puede ser un individuo narcisista, con un profundo complejo de inferioridad; pero que, ante los demás, siempre está diciendo lo mucho que vale. Estos sujetos tienden a rodearse de personas mediocres o sumisas que confirman esta idea que tienen de sí mismos. En realidad, suelen ser personas poco brillantes; pero muy hábiles en la manipulación de los otros, tanto para conseguir su colaboración anónima y silenciosa, como para maltratar. Son expertos en debilidades humanas.

En su libro habla de psicoterror y psicópatas...

Es que son auténticos psicópatas; carecen de capacidad para ponerse en el lugar de los otros. Su mente, además, funciona al revés. Las lágrimas producen compasión; en ellos no. Los signos de debilidad son un detonante que acentúa su comportamiento agresivo. Estos psicópatas intentan humillar, anular, y aniquilar a su víctima. Para lograrlo, no dudan en agredir verbal o físicamente e inventarse todo tipo de rumores y calumnias. Así manipula a los demás y propicia su linchamiento público. El mobbing es causa, en Europa, de uno de cada cinco suicidios. Por eso es tan importante identificarlos.

LAS 42 PREGUNTAS DE IÑAKI PIÑUEL

1. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo
2. Me ignoran , me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuel ven el saludo, o me hacen “invisible”
3. Me chillan o gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme
4. Me interrumpen continuamente impidien do expresarme
5. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada
7. Minusvaloran y echan por tierra mi traba jo sistemáticamente no importa lo que haga
8. Me acusan injustificadamente o falsa mente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no tienen consistencia ni entidad real
9. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación
10. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a paralizarme y deses tabilizarme
11. Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o nimiedades para alterarme
12. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, des pido, traslados forzosos, etc...)
13. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribu yéndolo a otros factores
14. Intentan persistentemente desmoralizar me mediante todo tipo de artimañas
15. Utilizan de manera malintencionada varias estratagemas para hacerme incu rrir en errores profesionales y después acusarme de ellos
16. Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada para intentar “pillarme en algún renuncio”
17. Evalúan mi trabajo y desempeño siste máticamente de forma negativa de mane ra in equitativa o sesgada
18. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezo so
19. Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los ante riores, y me acusan de no terminar nada
20. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido
21. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis com petencias para humillarme o agobiarme
22. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético participando en “enjuagues”
23. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno
24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito
25. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad
26. Se me ocasionan gastos con intención de

perjudicarme económicamente

27. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante ter ceros

28. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos

29. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo, tomando “el rábano por las hojas”

30. Se intenta buscarme las cosquillas para “hacerme explotar”

31. Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o fal sedades, poniéndolas en contra mía de manera malintencionada

32. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o me ponen motes.

33. Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal

34. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios

35. Recibo amenazas por escrito o por teléfo no en mi domicilio

36. Me zarandean, empujan o avasallan físi camente para intimidarme

37. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí

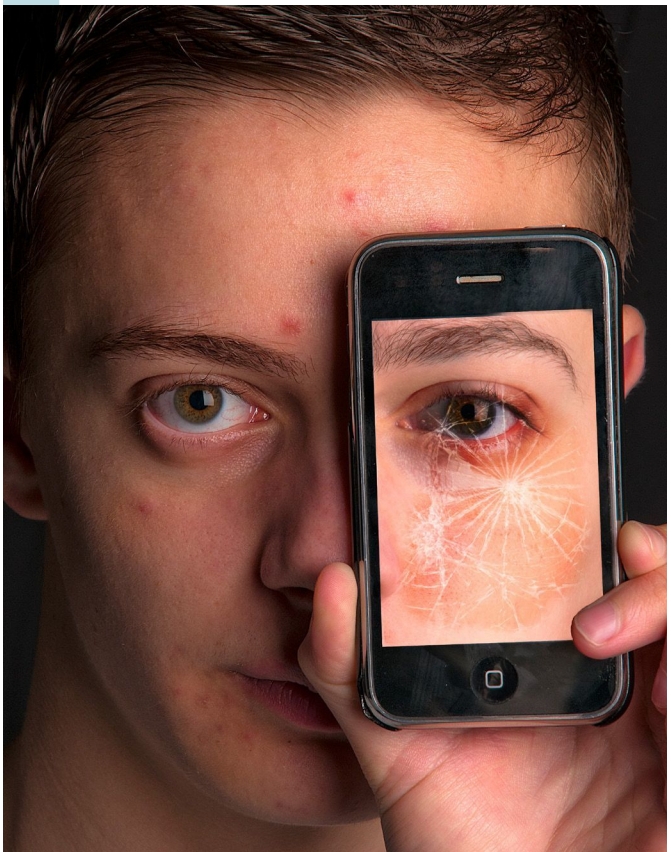
38. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo

39. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de for mación o de capacitación para perjudicar me

40. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales

41. Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicármelo

42. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas



Si Ud ha contestado afirmativamente a una o más de las cuestiones anteriores y estos comportamientos son reiterativos, por lo menos una vez por semana durante un período continuado de al menos 6 meses, Ud es víctima de Mobbing en su trabajo.

Si está padeciendo durante por lo menos los últimos seis meses uno o más de los siguientes hostigamientos psicológicos, con una frecuencia de una vez o más por semana, Ud padece una situación de Mobbing en su trabajo.

La duración sin hacer frente o atajar el problema, conlleva un elevado riesgo de padecer entre otros los siguientes trastornos :

Depresión Irritabilidad Fatiga crónica Insomnio Estrés postraumático Ansiedad Ataques de Pánico Cambios en la personalidad Ideas suicidas Dolores musculares Somatizaciones varias (Tomado del libro “Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” ed Sal Terrae.

MARIE FRANCE HIRIGOYEN

Doctora en Medicina desde 1978, Marie France Hirigoyen (nacida en 1949 en Francia) se especializa en Psiquiatría, psicoanálisis y psicoterapia familiar. Inicia en 1985 seminarios y conferencias sobre gestión del stress. Se forma paralelamente en Victimología, (estudia en Estados Unidos, en la especialidad de Victimología, una rama de la Criminología que analiza las secuelas psíquicas en las personas que han sufrido atentados o agresiones diversas).
Posteriormente publica en 1995 en Francia una Memoria titulada "La destruction morale, les victimes des pervers narcissique"

Centra entonces su investigación en la violencia psicológica, y publica en 1998 un ensayo "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien" del cual se venden en su País (Francia) 450.000 ejemplares, y posteriormente se traduce a 24 países.

En su segundo libro, "Malaise dans le travail. Harcélement moral", que aparece en Marzo del año 2001, la autora precisa su análisis en el hostigamiento moral al entorno laboral. "El acoso moral en el trabajo" es un ensayo sobre la perversión de la tortura psicológica en el trabajo.

El agresor acostumbra a ser un "triunfador" en el ámbito empresarial (agresivo, vivo, rápido, sin piedad hacia la víctima,…), mientras que al agredido se le "percibe como débil"

Para la autora la causa del problema estriba en el tipo de sociedad en la que vivimos, en esta economía de mercado en la que prima por encima de todo la ley del más fuerte, los superiores se las arreglan para atribuir a los demás los desastres o errores de gestión que provocan y luego se presentan como los salvadores de las situaciones o, sencillamente, como los más listos e inteligentes.

Posteriormente analiza las fases de desarrollo del acoso moral en el trabajo: fase de aparición del conflicto: Ataques suaves; fase de instauración: Se intensifican las conductas violentas o agresivas; fase de intervención de la empresa: Después de un período de tiempo, la empresa interviene; fase de marginación o exclusión de la vida laboral: Se llega a un diagnóstico de carácter psicopatológico que debe ser tratado. La víctima abandona la vida laboral después de sucesivas bajas (quizás disfrazadas de depresiones).

Favorecen la aparición del fenómeno ciertas creencias de la dirección de que un estilo de mando autoritario que presiona sistemáticamente a los subordinados permite una rentabilidad máxima; también lo propician nuevas formas de trabajo que persiguen optimizar los resultados sin tener en cuenta el factor humano.

Hirigoyen define al agresor: acostumbra a ser un "triunfador" en el ámbito empresarial (agresivo, vivo, rápido, sin piedad hacia la víctima,…), mientras que al agredido se le "percibe como débil".

Finalmente, nos describe las consecuencias en la persona, daños en la salud física y psíquica: insomnio, ansiedad, estrés, depresión, etc., terminando el libro con ciertas dosis de prevención.

Hirigoyen utiliza en este ensayo como estrategia de investigación un cuestionario realizado entre las personas que le dirigían sus testimonios escritos.

De los 350 cuestionarios mandados, obtuvo 193 respuestas útiles, es decir, una tasa del 55%. Además, el ensayo se complementa con los datos obtenidos en su consulta de psicoterapia y entrevistas individuales posteriores a la recepción de los cuestionarios.

El cuestionario consta de:

PRIMERA PARTE (15 PREGUNTAS)

- Características socio-demográficas (fecha en la que se realiza el cuestionario, fecha de nacimiento, sexo, nº hijos, nivel de estudios, etc.

SEGUNDA PARTE: (7 PREGUNTAS)

- Datos profesionales (cualificación, sector de

actividad, titulación, nº trabajadores de la empresa, etc.).

TERCERA PARTE: (7 PREGUNTAS)
- Condiciones de trabajo (roles, carga mental, horario, etc.).

CUARTA PARTE: (47 PREGUNTAS):
- Descripción de las situaciones en las cuales se desarrolló el acoso moral (rechazo, ridiculizar, retirar el acceso al teléfono, fax, retiro de autonomía, circular rumores, burlas, ignorar, ataques a convicciones políticas o religiosas, etc.)

QUINTA PARTE (6 PREGUNTAS):
- A que se atribuye el acoso (género, apariencia, placer, creencias políticas o religiosas, etc).

SEXTA Y ÚLTIMA PARTE:
- Estado de salud (fatiga, lloro fácilmente, náuseas, insomnio, etc.)

Podríamos estructurar el cuestionario en dos secciones: Una la forma la 1ª, 2ª y 3º partes (características socio-demográficas, datos profesionales y Condiciones de trabajo), son preguntas fáciles de responder, que sirven para situar al encuestado en el contexto exacto del cual se necesita su experiencia: el lugar de trabajo. A continuación se plantean segunda sección, formada por la 4ª, 5 y 6ª partes: las situaciones de acoso al entrevistado, los motivos y el estado de salud.

Estrategias de investigación. Presentación del (SDC) Screening para la detección de conflictos.

Una organización de trabajo implica la reunión de un grupo de personas, más o menos grande, con un fin común, lo que la convierte en una organización social. En las organizaciones de trabajo suelen estar contempladas las relaciones que deben establecerse entre los distintos individuos y grupos para la realización de la tarea encomendada. Sin embargo, la existencia de otros tipos de relaciones, distintas de las meramente productivas, entre los distintos individuos de una empresa, así como el desarrollo formal de todas las relaciones en general, es algo que no suele merecer atención al no ser aspectos directamente relacionados con la realización del trabajo.

Como consecuencia, es posible que se de un funcionamiento anormal de la organización social, lo que puede traducirse en consecuencias bastante más amplias que simples discusiones o problemas personales, por lo que estamos ante:

- Un conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una organización de trabajo

- Una errónea planificación y diseño de las relaciones sociales en la empresa (no solamente de los circuitos de relaciones dependientes del trabajo sino a las relaciones interpersonales independientes del trabajo)

MOBBING

Podemos definir varias teorías criminologicas que pueden caracterizar tanto a la persona en sus conductas de trato en sus relaciones laborales, como a la victima de dicha situación, en su actuación delictiva.

RELACIÓN CON LA ACTUACIÓN DEL ACOSADOR SOBRE SU VICTIMA

Relación conductual. Psicopatía y antisocialidad, Acosador moral y de violencia psicológica.

Pinel, propuso en 1.812 el concepto de “maqnie sans délire”, en relación con los sujetos se caracterizan por su depravación moral innata.

Prichard, (psiquiatra), en 1835, desarrollando el mismo concepto anterior, define el concepto de “locura moral” (moral insanity), refiriéndose a sujetos en los que los principios activos y morales de la mente se han depravado o pervertido en gran medida: el poder de autogobierno se ha perdido o ha resultado dañado y el individuo es incapaz, no de razonar en concreto ante cualquier asunto que se proponga, sino de actuar con decencia y propiedad en la vida.
Koch, califico el conjunto de personalidades extravagantes, de conducta perversa y antiso-

ciales, pero nada alejadas del contacto don la realidad, como “inferioridades psicopáticas”

Kraeplin, 1903, utilizo el mismo concepto que Koch, pero en su obra “Psiquiatría”, en la séptima edición utilizo el término de “personalidad psicopática”.

Kart Schneider, 1923, su libro “La personalidad psicopática” realiza una distinción entre los conceptos de psicopatía y delincuencia. Es decir, un individuo psicópata no tenía que ser delincuente.

Partridge utilizo el término “ personalidad sociopática” para definir a los individuos con una incapacidad de regirse a las leyes de la sociedad.

Los rasgos distintivos primarios de la personalidad psicopática, son una incapacidad de responder emocionalmente en situaciones en las que se esperaba una respuesta tratándose de un individuo normal y una tendencia de actuar impulsivamente, Derivándose de la misma agresividad, ausencia de sentimiento de culpa, imposibilidad de ser influido por las consecuencias aversivas de su comportamiento y una falta de motivación positiva.

Los Psicópatas, en términos cuantitativos, son una mayoría, y que sólo salen a la luz cuando en una explosión conductual, matan, solo entonces, nos preguntamos por qué esa persona tan maravillosa que era nuestro vecino, maltrata y mata a su pareja, humilla y veja a sus hijos, acosa a los trabajadores en su relación laboral, etc..

Como muy bien dice el Profesor Garrido, muchas personas son Psicópatas y no se dedican al crimen, son nuestros esposos/as, vecinos, políticos, y es fundamental tenerlo presente para darse cuenta de la magnitud de este problema. Se adaptan a muchas circunstancias, se camuflan, desacreditan toda institución que según ellos, les ha quitado lo que merecen, van socavando nuestra confianza en la gente y nos van llevando al infierno en vida. Dado que están especialmente dotados para obviar las necesidades de los demás, son capaces de dañar y maltratar sin reparar en nada. Son desalmados en la paz y héroes en la guerra.

Quien puede obviar que tu jefe es un psicópata o una persona antisocial. Y si tu compañero de trabajo pacede una personalidad psicopática. Tipos psicópaticos que presentan un interés criminológico:

1. Los hipertimicos descompensados, exagerados y exuberantes de sentimientos con agitación excesiva e hiperactividad ideomotriz, de comportamiento inestable, poca reflexión y a menudo inmoralidad, todo ello unido a una carencia de profundidad de pensamiento, de lógica y de crítica, contienen tendencia a las estafas y las peleas.

2. Los labiles de humor, que presentan bruscas variaciones endotimicas, con acciones repentinas e imprevistas. Descontentos, agitados, impacientes y con reacciones brutales. Fugas, deserción, vagabundeo, piromanía, cleptomanía.

3. Los histriónicos, de ambición desmesurada, que emplean todos los medios para llegar a un fin. Excéntricos, fanfarrones, mitómanos y fantasiosos.

RELACIÓN CON EL DESARROLLO DELICTIVO DE LA VICTIMA O PERSONA FRUSTRADA

Teoría contemporánea de la frustración.

LA TEORÍA GENERAL DE LA FRUSTRACIÓN DE NIVEL MICRO.

La teoría general de la frustración fue definida por AGNEW, habiendo sido actualizada en los últimos años. Esta teoría elaborada a nivel micro refiere unos matices específicos referidas a unos individuos para explicar el comportamiento delictivo de los mismos.

El fundamento de la teoría general de la frustración es, que está, se centra en relaciones negativas con otros. La persona no se siente tratada como desea o quiere que sea tratada. El delito se explica por la presión que realizan los estados afectivos negativos, tales como la ira y otros similares que resultan de las relaciones negativas. La teoría general se fundamenta en tres características principales de frustración, originadas en las relaciones negativas con otros:

- La evitación de que uno consiga metas positivamente valoradas, quitar o amenazar a uno con sustraerle estímulos valorados positivamente que uno ya posee, o exponerlo a estímulos valorados negativamente.

- Cuando no se obtienen metas valoradas positivamente, que uno se ha establecido. Puede existir diferencias entre las aspiraciones y las expectativas, es decir, lo que se espera conseguir no se asemeja a lo que uno se ha planificado. Las metas u objetivos planificados no se asemejan a los realmente conseguidos.

- Cuando las aspiraciones justas no son equiparables a las conseguidas.

Las teorías tradicionales de la frustración analizaban el caso del bloqueo de las oportunidades para alcanzar lo que se desea, es decir, cuando las expectativas no coinciden con las aspiraciones. Se da cuenta que no va a conseguir las metas deseadas por medio lícitos, utilizando, según Merton, nuevas vías ilícitas para conseguir sus objetivos.

La frustración puede producirse cuando a uno le quitan o amenazan con quitarle estímulos valorados positivamente. En el caso que nos ocupa, introducción de condiciones negativas o adversas en el trabajo. Es más frustrante cuando a un individuo le amenazan con quitarle algo o se lo quitan que cuando se impide que alcance sus objetivos.

Otra situación de frustración se produce en la exposición o amenaza de exposición a estímulos valorados negativamente. Es decir, cuando se sufren abusos, acoso moral, etc., en relaciones negativas con compañeros trabajadores u otras personas cercanas en el ámbito laboral.

Este estado de frustración, según Agnew, puede generar ira, naciendo en el individuo el deseo de hacer algo para corregir su situación, pudiendo simplificarse en la acción delictiva. Por lo que esta frustración puede derivar en una predisposición hacia el delito que puede originarse cuando las condiciones sean favorables.
Ante una situación de ira el sujeto tiende a tomar alguna medida, la cual, tiene como fundamento

de ser una adaptación o una estrategia para afrontar la frustración. Por lo que, el delito, sólo representa una posible respuesta a la situación y condición de frustración. Sin olvidar la posible predisposición hacia el delito del individuo, con lo que se favorece tal situación.

En el supuesto, de que el individuo, sea el actor de mobbing, puede definirse que en su estado de frustración, consecuencia de relaciones negativas en un ambiente distinto al ámbito laboral. Desarrolla sus acciones delictivas en su organización del trabajo. Afectando directamente a las personas relacionadas con el mismo, negativamente en sus comportamientos hacia los demás, siendo degradante en su relación jerárquica vertical con sus subordinados, menoscabando la integridad de los trabajadores, siendo esta últimas, victimas de acoso moral. La duda surge que con esta acción el acosador no va a conseguir sus objetivos planificados, pudiera ser. Pero existe la posibilidad que el actor considere a su victima como un rival en potencia, en su estado jerárquico laboral, ya sea por la formación académica de ambos, competencia profesional, etc. Siendo su objetivo el derribo de su victima, y consecuencia de abandono de su situación laboral.

Una situación de frustración se produce cuando se sufren abusos, acoso moral, etc.

También, con esta acción el acosador busca aliviar una situación de frustración. Siendo así su grado de frustración elevada se va disminuyendo, al menos a corto plazo, obteniendo una respuesta satisfactoria a su situación negativa, en su reincidencia de su acción.

INTERVENCIÓN JURÍDICA

Prescindiendo de aspectos subjetivos, derivados de las posibles consecuencias de esta clase de conductas, los comportamientos de mobbing sean denominados como, acoso moral en el trabajo o como de trato degradantes, en referencia al contenido típico del precepto penal , artículo 173.1 CP., y jurídicamente como una acción habitual y reiterada, en el ámbito laboral o relación laboral, origina sufrimientos y padecimientos de degradación y humillación antagónicos a la integridad moral, destinados como fin el conseguir la salida del trabajador de la empresa.

CONCLUSIONES

El acoso moral en el trabajo “mobbing”, es un carácter ya conocido en la mayoría de la sociedad española.

Pero a pesar, de este conocimiento, teórico y empíricamente demostrado, actualmente se carece de una política de actuación y control de los casos que se originan.

¿Cuantas sentencias son favorables y de aplicación del precepto penal?¿Existe un estudio real, de cuantas victimas, abandonan su puesto de trabajo por padecer mobbing?

Cabe preguntarse, si realmente en nuestra sociedad existe un interés propicio en la resolución de este problema. O por el contrario interesa, estar anestesiados tanto los sindicatos como la patronal en complicidad con el Estado.

Manuel Prieto

Detective Privado. Lic. 2077

Dir.Agencia ABILITY Detectives

-Diplomado Universitario en investigación privada
-Detective Privado, Univ. Alicante.
-Experto Universitario en Criminología, UNED
-Máster en Criminalística, Consejero en Ciencias Forenses, Univ. Autónoma Barcelona.

Blanqueantes en el papel de seguridad

La mayor competencia entre las empresas papeleras, agravado por la crisis, ha provocado en los últimos tiempos que la presión de abaratar costes haya repercutido en la calidad del papel.

Una de las forma de bajar el precio de un producto como este es conseguir acortar el proceso de fabricación que en este tipo de producto

Lo que vemos cuando observamos una hoja en blanco es la luz que ésta dispersa.

son largos y llevan implícito un alto precio medioambiental debido a los compuestos químí-

cos usados en la fabricación. Como uno de los parámetros básicos de percepción de calidad de cualquier papel es su nivel de blancura, y es lo que más cuesta conseguir, es fácil deducir por qué los blanqueantes ópticos han aumentado su presencia en las cargas de prácticamente todos los papeles comerciales.

Cuando un pliego de papel no refleja la luz, es que es transparente. Evidentemente, esto no es así en la mayoría de los casos, pero existen grados de opacidad. La opacidad es una especificación importante de la calidad de un papel. Tenemos la opacidad de un 100% en el caso de un cartón de embalaje y un 60% en un papel de periódico. Pero volvamos al concepto. Realmente, lo que vemos cuando observamos una hoja en blanco es la luz que ésta dispersa y esto es algo importante si queremos entender lo siguiente.

Los blanqueantes ópticos, Agente de Abrillantamiento Óptico, OBA, son unos compuestos que se añaden al papel para aumentar su blancura (también al detergente de limpiar la ropa) Son baratos, no son tóxicos y consiguen un blanco prístino en los pliegos de papel.

Los blanqueantes ópticos, OBA, son compuestos baratos y no tóxicos que se añaden al papel para aumentar su blancura

Son compuestos orgánicos derivados del ácido estilbénico y aunque existen más éste es el más común. Su forma de actuar es absorber la radiación UV (370nm) y reflejarla en forma de luz visible con matices azulados (435nm) De esta forma consigue engañar la visión y, al añadir azul a la reflexión natural, generar un blanco más puro debido a la mezcla y a la mayor cantidad de emisión de luz visible que la que reciben. Un efecto colateral es que brillan ante una iluminación UV intensa. En la práctica, y para que lo entendamos, ves un papel amarillento mucho más blanco de lo que realmente es.

El papel de seguridad no lleva OBA. Nunca. De otra forma, los lectores OCR se volverían locos y muchas medidas de seguridad basadas en la reflexión de la luz UV como las tintas luminiscentes se verían afectadas o directamente perderían todo el contraste. Así que de rebote, comprobar si un papel lleva OBA se ha convertido en sí mismo en un filtro de control, porque los papeles comerciales, hoy en día, llevan casi todos.

Adjunto una foto para comprobar la respuesta de tres tipos de papel ante un iluminante UV.
El papel central es de seguridad, por lo que se mantiene oscuro. Se ve fácilmente.

De izquierda a derecha, papel de 115 gr estucado mate, papel de 105 gramos OCR y papel de 100 gramos sin estucar.
Pero tampoco habría que confiarse del todo. Si pides a la fábrica papel sin blanqueante óptico, te lo suministra sin problemas. Suele ser un punto más amarillento que el convencional y más caro, pero se usa cada vez más para la impresión de documentos que van a ser digitalizados.

Hay que añadir que los compuestos OBA se degradan, van perdiendo cualidades con el tiempo. Cuando esto sucede, se puede apreciar el tono amarillento del papel que hasta entonces estaba oculto debido al efecto óptico de los compuestos. Es un tono muy característico que no hay que confundir con el del papel ácido, usado antiguamente y que debe a su tono al ácido clorhídrico usado masivamente en el siglo XIX y XX para el blanqueado de la pasta de papel y a la deficiente eliminación de la lignina de la madera.

Iván R. Cortés

Técnico Superior en AA.GG.
Perito Judicial en Documentoscopia y Grafística

Que pasaportes son los más falsificados en el mundo

La falsedad documental dentro de la documentoscopia es una especialidad forense en auge, dado que el "documento" es el elemento esencial dentro de una sociedad fuertemente burocratizada, en la que todas las gestiones y relaciones entre las personas se realizan a través de documentos, creciendo la criminalidad en este sentido siendo cada vez más complejo este campo. A continuación, la sucinta historia del documento de viaje por excelencia, el pasaporte, al final de estas líneas enumeramos aquellos mas falsificados

Si hablamos de documentos de viaje como los "pasaportes", hay que hacer referencia a la "Organización de Aviación Civil Internacional" bajo las siglas OACI/ICAO, creada en 1944 por la ONU, recogiendo su Documento 9303 las especificaciones de los documentos de viaje usados en el cruce de fronteras.

Su labor se inició en 1968 cuando a través del Comité de Transporte Aéreo del Consejo se creó un grupo de expertos sobre los pasaportes, encargándole la redacción de recomendaciones para la expedición de una libreta normalizada, que fuera capaz de poseer una zona de lectura mecánica con el fin de agilizar los pasajeros en los puntos de control de pasaportes.

En 1980, como consecuencia de las recomendaciones y especificaciones realizadas por el grupo de expertos, Australia, Canadá y Estados Unidos comenzaron a emitir pasaportes de lectura mecánica. En la actualidad debido a la resolución

A36–15 para la expedición del Pasaporte de Lectura Mecánica, la OACI ha instado a los más de 190 países contratantes a expedir dichos pasaportes, fijando como plazo máximo de vigencia para aquellos pasaportes que no disponen de un dispositivo de lectura mecánica el día 24 de noviembre de 2015.

Está normalmente elaborado en formato libreta (tamaño ID-3) con páginas que contienen información sobre el titular y el Estado u organización expedidora y páginas para visados y otras anotaciones. La información para su lectura mecánica está comprendida en dos líneas de texto OCR-B, de 44 caracteres cada una. Asimismo, ofrecen la posibilidad de ser expedido en formato ID-1, como por ejemplo el Passport Card de Estados Unidos.

Como aproximación y sin afán de convertir este artículo en una clase magistral de Documentoscopia, cabe subrayar algunas de las normas mínimas de seguridad que se recomiendan en la fabricación de pasaportes.

- En un pasaporte, el número debe encontrase realizado mediante impresión o mediante perforación a través de agujas o laser. Cuando se encuentra impreso, lo ideal es que los dígitos tengan un estilo o tipo especial y que su incorporación sea a través de una tinta visible para el ojo humano pero que a su vez emita fluorescencia bajo su exposición a luz ultravioleta.
- El sustrato debe tener una reacción bajo su exposición a la luz ultravioleta controlada y oscura, distinguible de las tintas luminiscentes que ha de poseer.
- Dispositivos ópticamente variables superpuestos al retrato o fotografía (sin hacerlo ilegible).
- Imágenes esteganográficas incorporadas al documento con el objetivo de cifrar cierta información ante posibles intrusos, que a aun conociendo su existencia no pueden descifrar.
- Elemento biométrico susceptible de verificación mecánica.

A pesar de todos los esfuerzos en impedir que no sea un “negocio” rentable la falsificación de documentos, existe gran demanda por parte de la delincuencia internacional, terrorismo yihadista y redes de inmigración ilegal, entre otros.

PASAPORTES MÁS FALSIFICADOS

A continuación, el ranking de los pasaportes más falsificados, por continentes, dando unas breves pautas para su detección:

PASAPORTE DE NIGERIA

La falsificación suele ser de poca calidad, debiendo prestar mayor atención a su página biográfica, y comprobando:

- El reticulado plástico.
- Los microtextos en los fondos de seguridad.
- El cumplimiento de los dígitos de control en la zona de lectura mecánica.
- El guillotinado.

PASAPORTE DE MÉXICO

Existe un grave problema de documentos alterados, apócrifos, u obtenidos fraudulentamente.

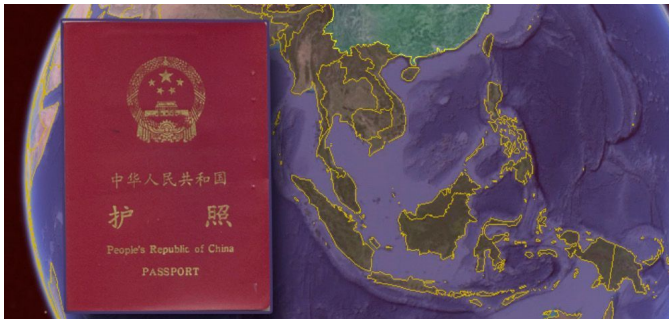
Observen los datos de personalización y hablen con el portador, preguntándoles datos del país como: colores de la bandera, nombre del presidente del país, con qué países es limítrofe México...

PASAPORTE DE BULGARIA

País donde las falsificaciones son más espectaculares, verificando:

- Los fondos de seguridad.
- El microtexto ubicado en la fotografía fantasma.
- El sistema de impresión e imagen codificada de la fotografía.
- El digito de control del número personal.

PASAPORTE DE CHINA



Los países asiáticos y en espacial China se caracterizan por excelentes falsificaciones integrales del documento, imitando las medidas de seguridad del documento original, tales como marca al agua, tintas luminiscentes, foil, numeración en tipografía, calcografía,...

PASAPORTE DE AUSTRALIA

Es un país extremadamente seguro pero que no escapa al fraude de sus pasaportes, siendo utilizados mayoritariamente en casos de contrabando, tráfico de drogas, estafas y la inmigración ilegal.

Tras la sustracción o pérdida de soportes originales, se sustituyen los datos personales y/o fotografía del titular mediante procedimientos mecánicos o químicos, incorporando los de una persona diferente que puede estar viva e incluso muerta.

Ricardo Dominguez Peralta
German Tobajas Santamaría

Peritos judiciales en falsedad documental y grafistica.

Expertos en la identificación fehaciente y la detección de fraude de identidad en documentos personales.

Profesores Asociados de la UNED del postgrado universitario Perito Judicial en Documentoscopia

TIRO DE COMBATE: INICIACIÓN EN GALERÍA

El Tiro de combate es la solución que tenemos para sobrevivir en un enfrentamiento armado. Es una técnica basada en la gran presión emocional que una persona soporta ante una situación extrema. Por lo tanto se reaccionará de manera automática, rápida y precisa. Esto solamente se consigue con mucho entrenamiento.

Cuando nos encontramos en una situación así, debemos desenfundar el arma rápidamente, dirigirla al agresor y efectuar dos disparos seguidos, sin utilizar los elementos de puntería del arma, es decir encarando el arma hacia el objetivo, en el cual tendremos puesta toda nuestra atención.

En ésta modalidad de tiro, la efectividad se reparte aproximadamente de la siguiente manera: 85% valía del tirador y el 15% restante está sujeto a variables como: tipo de arma, tipo de munición, condiciones climáticas, nocturnidad, condiciones del terreno, etc.
El arma que elegiremos ha de ser simple, sin muchas piezas y aletas de seguros, retenida, etc. A mayor número de piezas mayor es la posibilidad de encasquillamiento y/o avería.

¿Qué elegimos, Pistola o Revolver?, las dos armas tienen factores a favor y en contra:

PISTOLA

A FAVOR

- Mayor capacidad de munición
- Mayor precisión en tiro rápido
- Recarga de Munición más rápida
- Menor grosor del arma

EN CONTRA

- Mayor riesgo de interrupción
- Mayor lentitud en reanudar el fuego tras una interrupción
- Mecanismos más complejos
- Mayor mantenimiento

REVOLVER

A FAVOR

- Escasas posibilidades de interrupción
- Mayor rapidez para efectuar el primer disparo
- Menos mecanismos
- Más modelos dentro del mismo calibre

EN CONTRA

- Menor capacidad de munición
- Menor precisión en tiro rápido
- Recarga de munición más lenta
- Mayor grosor del arma

Personalmente recomiendo la pistola, y a ser posible con seguro automático de la aguja percutora (evita que el arma se dispare si se cae al suelo), y sistema de aguja lanzada.

Así mismo es importante la elección del calibre, un 22 L.R. es un calibre muy pequeño y con nula capacidad de parada. Un 45 ACP o similar es demasiado potente para controlar el arma, por ello recomiendo el calibre más generalizado en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas, el 9 mm Pb.

Otro aspecto a tener en cuenta es, ¿dónde portamos el arma?, pues bien, es fundamental que sea en un sitio donde podamos extraerla y encarar al objetivo con la mayor velocidad posible. No hay una regla fija.

El lugar será dónde se encuentre más cómodo el tirador. No obstante, recomiendo que sea en el cinturón, pegado a la cadera, ya que es el lugar más accesible y que menos "enganchones" produzca con las prendas de vestir. Lo verdaderamente importante es portar SIEMPRE el arma en el MISMO sitio y en las MISMAS condiciones.

Hay personas que portan el arma con bala en recámara, yo no lo aconsejo, ya que se puede producir un disparo fortuito y por consiguiente un accidente.

Una vez que ya hemos elegido tipo de arma y calibre (pistola 9 mm Pb), empezaremos con el entrenamiento.

Las armas de fuego son como la mar, no hay que tenerlas miedo pero sí respeto. El exceso de confianza produce muertes. Siempre hay que mantener las medidas de seguridad

1º FAMILIARIZACIÓN CON EL ARMA

Antes de empezar cualquier tipo de ejercicio de tiro, es necesario estar familiarizado con el arma que vamos a utilizar. Para ello, y SIEMPRE frente al blanco manipularemos la pistola con extrema precaución, pero sin miedo.

Las armas no se disparan solas, si se disparan accidentalmente, es por una MALA manipulación y/o falta de las necesarias medidas de seguridad.

Cuando cojamos un arma de fuego verificaremos de una forma segura que está descargada

Una vez que hemos verificado que el arma está descargada, la sopesaremos, la cambiaremos de mano, hasta acostumbrarnos a su tacto, peso, etc. Después procederemos a desmontar y montarla varias veces, con el fin de conocer cómo funciona e identificar sus partes principales, para así conocer su funcionamiento y, llegado el caso, poder solventar las posibles interrupciones y/o averías que se pudieran ocasionar durante el ejercicio de tiro.

2º POSTURA DE TIRO

La postura de tiro más natural y efectiva es, sin ningún lugar a dudas, la denominada ISÓSCELES MODERNA. Es una postura de tiro utilizada por casi todas las Fuerzas de Seguridad del Mundo. Algunos tiradores reivindican que la mejor postura de tiro es la Weaver, (ver artículo del nº2 página 31), por ofrecer un mayor control de la pistola y por ladear el torso presentando un blanco menor.

Otros reivindican que la posición Isósceles se está utilizando con más éxito en combates reales a corta distancia.

Lo importante es que la postura proporcione un mejor control sobre el arma en condiciones de estrés, utilizando una pistola estándar, es decir, sin compensadores, frenos de boca y otros accesorios.

DESCRIPCIÓN DE LA POSTURA ISÓSCELES

PIES: Deben de estar totalmente apoyados en el suelo, notando el mayor peso en la punta de los pies. La puntera del pie de la mano fuerte a la altura del talón del otro pie, para garantizar la estabilidad tanto hacia adelante como hacia atrás. La separación mínima de los pies será el ancho de los hombros con el fin de mantener el equilibrio lateral y el plano de simetría del cuerpo frente al blanco.

PIERNAS: Estiradas, pero sin rigidez, o ligeramente flexionadas con las rodillas en dirección al blanco.

TRONCO: Ligeramente curvado hacia adelante, con desplazamiento del centro de gravedad del tirador hacia las puntas de los pies para favorecer el incremento de masa hacia el frente y el control del retroceso en disparos consecutivos.

HOMBROS: Ambos en el mismo plano y altura.

BRAZOS: Ligeramente doblados con los codos hacia abajo. Los brazos llevan el arma a la altura de la vista o a la de los hombros.

MANOS: Las manos agarran el arma con firmeza y con una tensión pasiva en los antebrazos, justo detrás de la empuñadura, sin empujar ni crispar el empuñamiento. Su misión es aportar más masa a la empuñadura para asumir mejor el retroceso.

CABEZA: Metemos ligeramente la cabeza entre los brazos, reduciendo la elevación de los mismos y dejándolos a la misma altura de los hombros, dónde controlaremos mejor el retroceso.

NOTA: Si nos fijamos, ésta descripción de la postura de tiro, aunque parece muy técnica, es muy natural, de hecho, una persona que no sepa disparar, si le dices que adopte una postura de tiro de combate, inconscientemente va a adoptar ésta.

3º CORREGIR EL GATILLAZO

Lo primero de todo verificar que el arma está descargada. Para ello quitaremos el cargador y comprobaremos que no tiene ningún cartucho dentro. Luego, y siempre dirigiendo el arma hacia un lugar seguro (hacia el blanco en galería de tiro), tiraremos repetidas veces de la corredera hacia atrás hasta hacer tope y verificar que no tiene cartucho en recámara.
Una vez hecho estas comprobaciones, podemos encarar el arma hacia el blanco y el instructor pondrá una vaina vacía sobre la corredera de la pistola para que disparemos en seco.
El objetivo del ejercicio es que no se caiga la vaina. Si se cae, hay gatillazo, mal disparo.
Las pistolas modernas, permiten realizar lo que llamamos “tiro en seco” con total garantía de no dañar la aguja percutora.

4º DESENFUNDAR, MONTAR, ENCARAR, Y DISPARAR. TIRO EN SECO

Al igual que en el caso anterior, lo primero es verificar, como ya he explicado, que el arma está descargada.
Frente al blanco repetiremos una y otra vez, las maniobras de desenfundar, montar el arma, (dedo fuera del gatillo), encarar el objetivo (dedo fuera del gatillo) y disparar, hasta que sea una reacción automática, que seamos capaces de hacer las cuatro acciones lo más rápido posible.

5º DESENFUNDAR, MONTAR, ENCARAR, Y DISPARAR. FUEGO REAL

Siempre Mirando al blanco, introduciremos dos cartuchos en el cargador, posteriormente alimentamos el arma, (introducimos el cargador), y enfundamos la pistola.
Ahora ha llegado el momento de aplicar todo el entrenamiento previo. ES FUNDAMENTAL el mantener el dedo fuera del gatillo hasta el momento de hacer fuego.
Efectuaremos dos disparos simultáneos. Repetiremos éste proceso hasta que tengamos la habilidad suficiente. Al principio es más importante el adoptar la postura de tiro y hacer toda la frecuencia correctamente, que la precisión de los disparos. Ésta llegará con la práctica.
Cuando tengamos soltura podremos alimentar el arma con más cartuchos y disparar a diferentes blancos en la misma acción.

Jaime Febrel y Simón
Instructor de tiro

Apuntes de Seguridad: Robo Hormiga

Dentro del término "Robo Hormiga", englobamos los hurtos que pueden sufrir una empresa, comercio o cadena de distribución a lo largo de un periodo de tiempo. El valor unitario de cada hurto suele ser exiguo, pero la suma de los mismos puede mermar de manera significativa los beneficios de la explotación, e incluso en determinadas ocasiones, poner en riesgo la continuidad del negocio.

Este fenómeno lo podemos encontrar en cualquier tipo de empresa, sin necesidad de que pasen por la misma clientes o personas externas, e independientemente de su actividad o tamaño.

Según el Barómetro Mundial del Hurto en la Distribución (2013-2014), el hurto externo representa un 30,9%, el interno un 23,5%, el fraude de proveedores un 20,6% y atribuible a errores administrativos o factores no delincuenciales, un 25% del total de la pérdida desconocida.

Como podemos observar, se trata de un fenómeno que debe ser tratado desde varios frentes. A lo largo de mi desarrollo profesional, me he encontrado con verdaderas "organizaciones" que contaban con una autentica red de ventas paralela a la empresa para la que prestaban sus servicios como trabajadores. Este tipo de estructuras crecen al amparo de la inexistencia de medios de control, carencia de medidas de seguridad y protocolos de producción ineficientes.

¿Cómo evitarlo? El análisis particular de cada caso es imprescindible. Los actores, como hemos visto, pueden ser empleados, clientes, proveedores o simples errores administrativos. Como norma general, la empresa ha de contar con un sistema eficiente de inventario y trazabilidad de los productos a lo largo de la cadena de producción. Deben estar controlados y verificados desde su entrada a la empresa (punto sensible) hasta la salida de los mismos.

En función a la complejidad del sistema productivo, se deben utilizar los medios informáticos adecuados, etiquetas inteligentes, sistemas de CCTV, zonificación con accesos restringidos dentro del complejo, utilización de personal de seguridad privada y protocolos de seguridad operativos.

Como reza el refrán popular: "A río revuelto, ganancia de pescadores"

José María Cuesta

Director de Seguridad – Detective Privado
Agenciazonasur.com

No solo hay que saberlo...
... hay que demostrarlo...

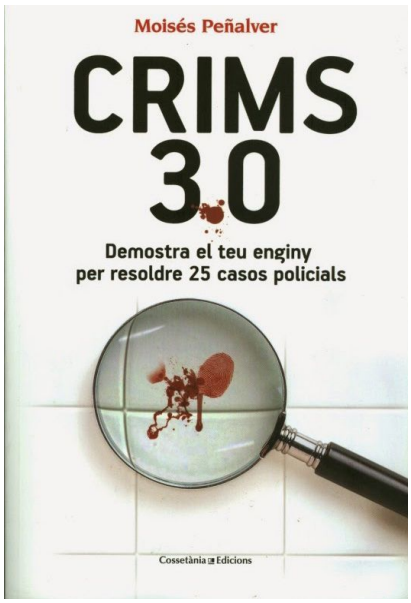
... y nosotros somos especialistas en hacerlo

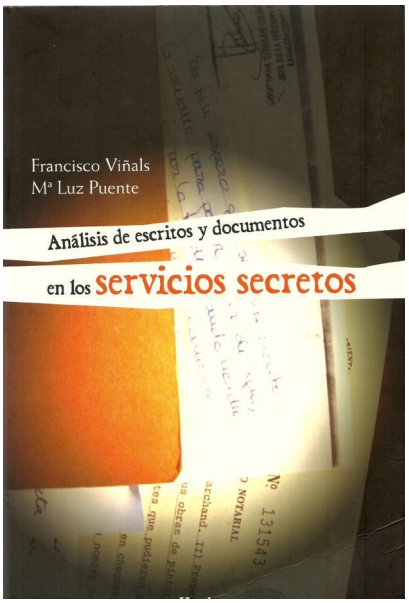
www.apecf.es

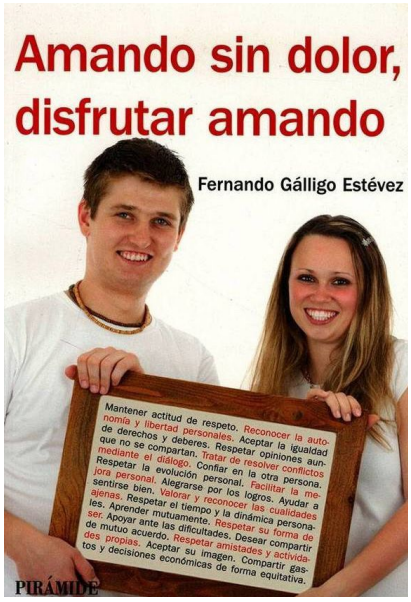
APECF

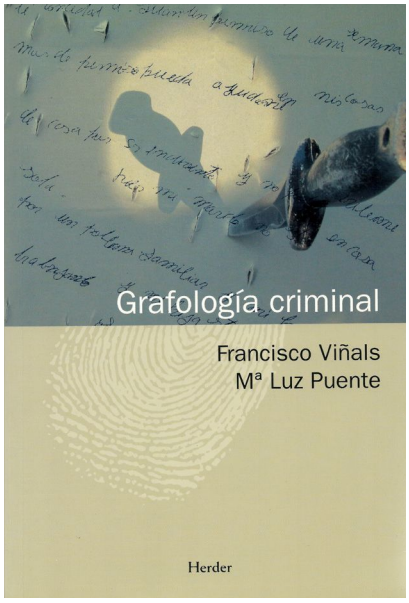
Asociación Profesional de Expertos en Ciencias Forenses

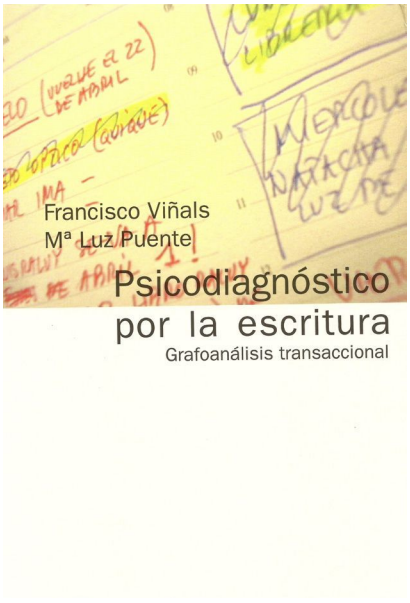
LIBROS RECOMENDADOS

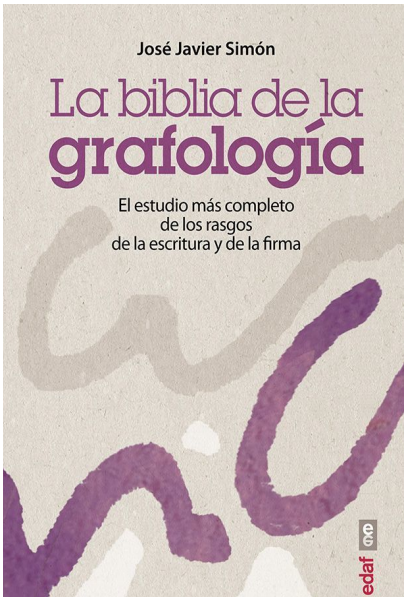




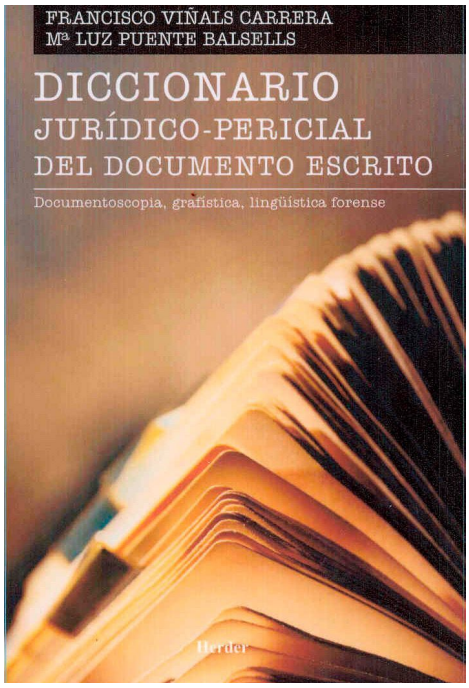


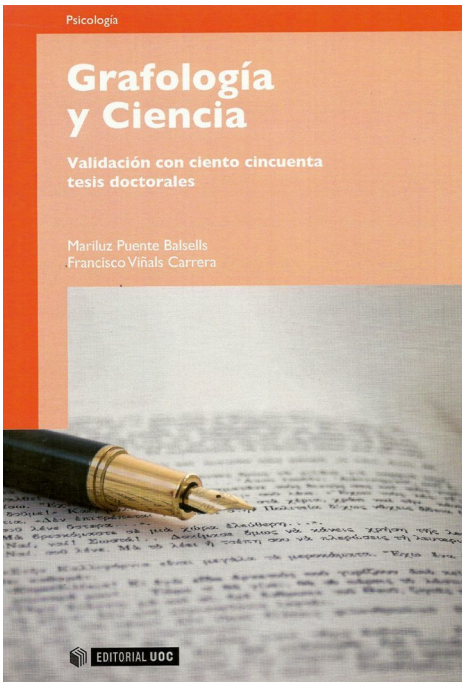


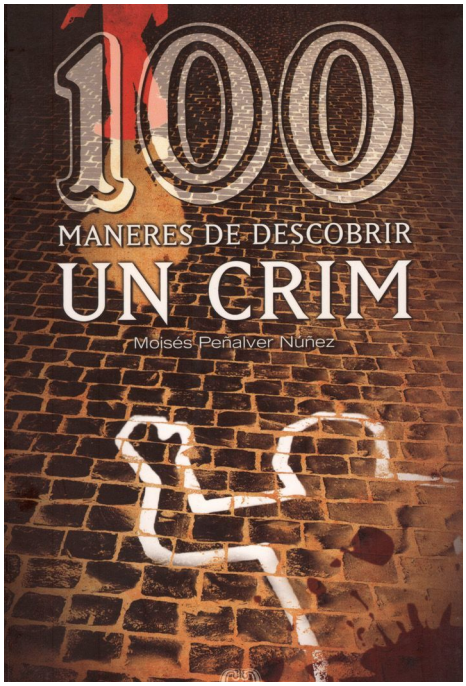


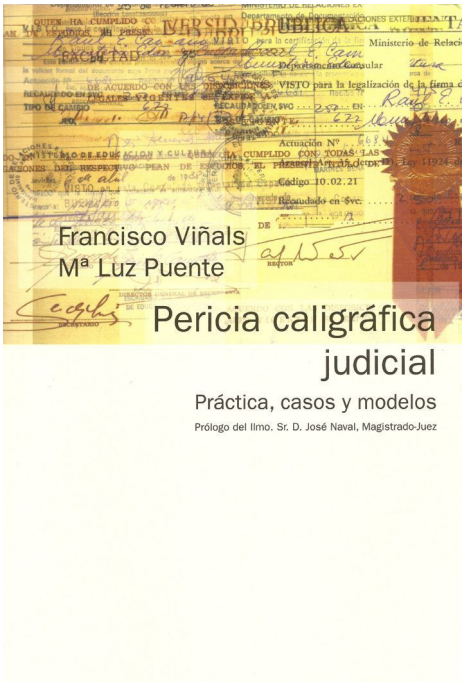


LIBROS RECOMENDADOS









Asociación Profesional
de Expertos
en Ciencias Forenses

Diaz & Diaz Asesores

ASESORIA ESPECIALIZADA EN
FISCAL, MERCANTIL Y LABORAL Y CONTABILIDAD

Mas de 25 años llevamos asesorando
Confíe en nosotros para el asesoramiento de su empresa

Av Navarro Reverter 6. 6ºA - 46004 -Valencia
info@diaz-diaz-asesores.com www.diaz-diaz-asesores.com Tel: 96.339.13.69 Fax: 96 369.59.82

Legalem & Development

Especialistas en Derecho Bancario - Mercantil
Penal - Tributario - Civil.

Av Navarro Reverter 6. 6ºA - 46004 -Valencia · Calle Denia 12- B - 03779 - Denia
info@adlegalem.com - www.adlegalem.com Tel: 96.339.13.69 - 96.104.70.94

agencia zonasur
DETECTIVES PRIVADOS (2034) - CRIMINALISTAS - SEGURIDAD
AGENCIA ZONA SUR
"Fusionamos inteligencia & seguridad"
ATENCIÓN AL CIENTE
+34 958 98 02 55
DETECTIVES PRIVADOS
CRIMINALISTAS
SEGURIDAD

www.licf.es
L.I.C.F.
LABORATORIO DE INVESTIGACIONES CRIMINALÍSTICAS Y FORENSES
PERICIAS JUDICIALES
SERVICIOS JURIDICOS
DETECTIVES PRIVADOS
PRUEBA DEL POLIGRAFO
CRIMINOLOGOS
CRIMINALISTAS
Email: laboratorioforense@yahoo.es
Teléfonos: (+34) 686 865 314 – 951 394 005
Dirección: C/ Sondalezas nº 12, local 4. (Málaga)
Web: www.licf.es

DETECTIVES PRIVADOS
CRIMINALISTAS
aBILITY
Agencia Investigación Privada
Laboral
Privada
Familiar
Comercial
Financieras
Económicas
Técnicas Forenses
ADN, manchas huellas, etc.
Contramedidas
Grafoanálisis
Caligráficas
Telf. 955 115 438 - 625 66 25 44
info@abilitytec.com

banking-consulting
Servicios Financieros e Inmobiliarios
TASACIONES INMOBILIARIAS - COMPRA VENTA DE EMPRESAS
INMOBILIARIA - ASESORIA DE EMPRESAS
VERIFICACIONES REGISTRALES
Av Navarro Reverter 6. 6ºA - 46004 -Valencia
info@diaz-diaz-asesores.com www.diaz-diaz-asesores.com Tel: 96.339.13.69 Fax: 96 369.59.82

JUNTA DIRECTIVA

Sr. Presidente

D. Francisco Ángel Lopez Gonzalez
MAIL: Laboratorioforense@yahoo.es

Sr. Vicepresidente

D. Manuel Prieto
MAIL: info@abilitytec.com

Sra. Tesorera

Dña. Montse Miñana Lozano
MAIL: perito.mml@gmail.com

Sra. Vocal Jurídica

Dña. Adriana Mabell Ruiz Salcedo
MAIL: maybet1978@hotmail.com

Sr. Vocal Investigación

D. Rafael Viso Ortega
MAIL: r_viso@hotmail.com

Sr. Vocal de formación

D. José Manuel Alegre Aragón
MAIL: caballa2@msn.com

Sr. Secretario

D. Guillermo Trujillo Conde
MAIL: apecf.contacto@gmail.com

Sra. Vocal Psicología

Dña. Antonia María Martin Cruz
MAIL: ammc_70@hotmail.com